

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v podmínkách
konkrétních subjektů**

Bc. Karolína Racková

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Karolína Racková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v podmínkách konkrétních subjektů

Název anglicky

Occupational health and safety in conditions of specific companies

Cíle práce

Cílem diplomové práce je analyzování právního prostředí problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v České republice. Následně teoretické poznatky aplikovat na konkrétní subjekty. V závěru provést zhodnocení a navrhnout případná opatření.

Metodika

- analýza teoretického prostředí problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- průzkum zkoumané problematiky v konkrétních podmínkách
- vyhodnocení a komparace získaných dat
- vypracování závěrů a případných návrhů na opatření

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Bezpečnost, ochrana zdraví, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce, bezpečnostní předpis, pracovní úraz, prevence, riziko

Doporučené zdroje informací

BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. , C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0

BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. Zákoník práce : komentář. C.H.Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8

ČERMÁK, J. Bezpečnost práce, Eurounion, 1999. 356 s. ISBN 80-85858-79-7

Další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucí diplomové práce

DANDOVÁ, E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích [2.vyd.], ASPI, 2008. 138 s. ISBN 978-80-7357-374-4

NEUGEBAUER, T. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP, Wolters Kluwer, 2010. 258 s. ISBN 978-80-7357-556-4

ŠENK, Z. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS, Anag, 2012. 311 s. ISBN 978-80-7263-737-9

ŠENK, Z. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve státní správě a samosprávě : právní předpisy BOZP s odborným komentářem, vzorové dokumenty a formuláře, judikáty k problémovým oblastem BOZP, poznámky a doporučení autora, Aag, 2015. 214 s. ISBN 978-80-7263-953-3

ŠUBRT, B. – TUČEK, M. Pracovnílékařské služby : povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. Anag, 2015. 351 s. ISBN 978-80-7263-944-1

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2016

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 26. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v podmínkách konkrétních subjektů" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.3.2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Ivaně Hájkové za cenné rady a podporu při zpracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat pracovníkům konkrétních subjektů zkoumaných v práci za poskytnutí podkladů a informací.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v podmínkách konkrétních subjektů

Souhrn

Diplomová práce se zabývá problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Úvodní část je věnovaná historickému vývoji, na který následně navazuje aktuální vymezení a právní úprava v České republice. Vymezeny jsou povinnosti a práva zaměstnanců a zaměstnavatelů v rámci zajišťování a dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v daných subjektech. Mezi ně patří například školení zaměstnanců, zajištění osobních ochranných pracovních pomůcek či otázka pracovně lékařských služeb. Dále se práce věnuje vyhodnocování rizik, kategorizaci práce a pracovním úrazům. Praktická část řeší bezpečnost a ochranu zdraví při práci v podmínkách tří konkrétních subjektů. Zejména se zabývá otázkou školení zaměstnanců, jakou mají formu a jak často se opakují. Dále rizikům na pracovištích a jejich porovnání v rámci subjektů vzhledem ke shodným pracovním činnostem. V závěru práce je provedeno zhodnocení dotazníkového šetření, během kterého byla zjišťována spokojenost zaměstnanců se školením bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v jednotlivých subjektech a jejich vědomosti o této problematice.

Klíčová slova: bezpečnost, ochrana, zdraví, práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, prevence, riziko, pracovní úraz

Occupational health and safety in conditions of specific companies

Summary

The thesis deals with occupational health and safety. The introductory part is focused on historical development followed by current understanding and effective legislation in the Czech Republic. Mentioned are duties and rights of employers and employees applied to the occupational health and safety. For example obligatory trainings, use of protective aid or labour-medical services. Also risk management, categorization of labour and accidents at work. The practical part deals with occupational health and safety in conditions of specific companies. It is focused on the employees' trainings in the occupational health and safety and risk management. Conclusion applies to the questionnaire filled in by chosen employees of the specific companies that evaluates their satisfaction with the trainings in the occupational health and safety and their knowledge in this area.

Keywords: safety, protection, health, labour, employee, employer, prevention, risk, industrial injury

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	11
3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	12
3.1 Historie BOZP.....	12
3.2 Aktuální pojetí BOZP	17
3.2.1 Základní pojmy	17
3.2.2 Aktuální pojetí BOZP v České republice	18
3.2.3 Právní úprava BOZP v České republice	22
3.2.4 BOZP ve státní správě	23
3.2.5 Národní politika BOZP v České Republice.....	23
3.3 Povinnosti zaměstnavatele	25
3.3.1 Pracovně lékařské služby.....	27
3.3.2 Osobní ochranné pracovní prostředky	27
3.3.3 Školení BOZP	28
3.3.4 Pracovní prostředí	31
3.4 Práva a povinnosti zaměstnanců	32
3.5 Vyhodnocování rizik.....	33
3.6 Kategorizace práce	36
3.6.1 Práce zakázané.....	38
3.7 Pracovní úraz.....	39
4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v podmínkách konkrétních subjektů....	42
4.1 Subjekt A - Úřad	42
4.2 Subjekt B - Firma	46
4.3 Subjekt C - Společnost.....	48
4.4 BOZP u konkrétních subjektů.....	51
4.5 Dotazníkové šetření.....	55
5 Výsledky a diskuse	68
6 Závěr.....	70
7 Seznam použitých zdrojů	72
8 Přílohy	74

Seznam obrázků

Obrázek 1 Křivka akceptovatelnosti rizika.....	35
Obrázek 2 Napo	44
Obrázek 3 Potvrzení o školení odborné způsobilosti řidičů	47
Obrázek 4 E-learningové školení.....	49
Odkazovaný seznam obrázků	

Seznam tabulek

Tabulka 1: Tabulka kategorizací prací.....	37
Tabulka 2: Školení BOZP v konkrétních subjektech.....	51
Tabulka 3 Rizika v jednotlivých subjektech.....	52
Tabulka 4 Absolvování školení o BOZP	56
Tabulka 5 Seznámení s problematikou BOZP.....	57
Tabulka 6 Seznámení s riziky při práci	58
Tabulka 7 Působení odborně způsobilé osoby.....	59
Tabulka 8 Právní předpisy v oblasti BOZP v České republice.....	60
Tabulka 9 Umístění lékárníčky	61
Tabulka 10 Odmítnutí nebezpečné práce.....	62
Tabulka 11 Nahlášení pracovního úrazu	63
Tabulka 12 Závady na pracovišti.....	64
Tabulka 13 Frekvence opakování školení o BOZP	65
Tabulka 14 Preferovaná forma školení	66
Tabulka 15 Pracovní úrazy	67

Seznam grafů

Graf 1 Počet pracovní úrazů s pracovní neschopností delší než 3 dny v letech 2010 – 2015	40
Graf 2 Počet smrtelných pracovních úrazů v letech 2010 - 2015.....	41
Graf 3 Absolvování školení o BOZP	56
Graf 4 Seznámení s problematikou BOZP	57
Graf 5 Seznámení s riziky při práci	58
Graf 6 Působení odborně způsobilé osoby	59
Graf 7 Právní předpisy v oblasti BOZP v České republice	60
Graf 8 Umístění lékárníčky.....	61
Graf 9 Odmítnutí nebezpečné práce	62
Graf 10 Nahlášení pracovního úrazu	63
Graf 11 Závady na pracovišti.....	64
Graf 12 Frekvence opakování školení o BOZP	65
Graf 13 Preferovaná forma školení.....	66
Graf 14 Pracovní úrazy	67

1 Úvod

V dnešní době se snažíme zautomatizovat co nejvíce procesů, abychom dosáhli co největší produktivity. Spoléháme se na moderní technologie, které nám mají v mnoha případech ulehčit práci. Možnost práce z domova je v mnohých společnostech dnes již samozřejmostí. Neustálý vývoj ovlivňuje všechny aspekty práce, ať už jde o informační technologie či stále větší mezinárodní spolupráci. Otázka bezpečnosti práce ale pořád zůstává stejně aktuální.

Existuje spousta právních předpisů, které musí zaměstnavatelé i zaměstnanci v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) dodržovat. Legislativa ale nepředkládá seznam činností, které by všichni lidé zdržující se v prostorech pracoviště měli, případně neměli vykonávat. Vždy je nutné aplikovat předpisy na konkrétní subjekt. Podle jeho potřeb se následně odráží celé zajišťování problematiky BOZP od řešení možných rizik při práci po školení zaměstnanců. Z toho důvodu je možné, že v rámci různých subjektů, které spadají do stejné oblasti či jejich zaměstnanci vykonávají stejné pracovní činnosti, se bude k otázce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přistupovat odlišně, i když právní předpisy platí pro všechny stejně.

Mezi nezadatelná sociální práva patří právo na práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky. Ty mohou být naplněny pouze vzájemným jednáním všech zúčastněných stran, které představují zaměstnanci, zaměstnavatelé a stát. Podobně tomu je i v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel má povinnost zajistit bezpečné pracovní prostředí, ale pokud zaměstnanci nebudou ochotni bezpečně pracovat a budou zbytečně při vykonávání pracovních činností riskovat, může být velmi obtížné předcházet nežádoucím situacím a případným pracovním úrazům. Všichni zaměstnanci by měli dbát nejen o své zdraví, ale také o zdraví svých kolegů a ostatních lidí pohybujících se s nimi na pracovišti. Je tedy žádoucí, aby každý věnoval pozornost bezpečnostním opatřením, respektoval je a pokud možno se vyvaroval možným rizikům. Zdraví z velké části ovlivňuje uplatnění na trhu práce a je tedy zbytečné s ním hazardovat. Tím spíš, když v dnešní době existuje řada ochranných pomůcek a dalších opatření, díky kterým je možné se ve většině případů újmě na zdraví vyvarovat.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je stručné shrnutí historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na území České republiky, které procházelo řadou změn od královských reforem až po zákony, které platí dnes. Důraz bude kladen především na chápání BOZP v právních předpisech České republiky, ale vzhledem k členství v Evropské Unii bude zmíněno také uchopení této problematiky v rámci EU. Zmíněny budou také základními pojmy související s bezpečností a ochranou zdraví při práci.

Teoretické poznatky budou aplikovány na konkrétní subjekty, které se věnují jiným oblastem, ale pracovní činnosti zaměstnanců jsou srovnatelné. Zkoumána bude otázka zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména řešení rizik a školení zaměstnanců. Proběhne dotazníkové šetření, jehož cílem bude zjistit povědomí zaměstnanců o problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a také jejich názor na způsob jejího zajištění.

2.2 Metodika

Použita bude metoda analýzy literárních zdrojů, právních předpisů a dalších zdrojů dostupných na internetu. Po komparaci všech získaných informací budou zapracovány do textu práce. Další data a podklady pro praktickou část práce budou získány z konzultací s osobou odborně způsobilou, prohlídkou jednotlivých pracovišť, kdy bude využita metoda pozorování a také účasti na jednotlivých školeních. Dále bude proveden dotazníkový průzkum pro ověření povědomí a postojů ke zkoumané problematice ze strany zaměstnanců v konkrétních subjektech. Získaná data budou vyhodnocena a porovnána.

3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Pod zkratkou BOZP se skrývá bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ve skutečnosti jde ale o mnohem širší problematiku. Řadí se sem také například hygiena práce, pracovní prostředí, bezpečnost technická, vztahy na pracovišti, ergonomie nebo estetičnost pracovišť. Mimo to je BOZP úzce spjata s krizovým managementem a dalšími oblastmi jako je prevence průmyslových havárií či nakládání s nebezpečnými chemickými látkami.

Důležité je si uvědomit, že naprosto bezpečná práce neexistuje, bezpečné pracoviště také ne. Proto by měla být věnována dostatečná pozornost bezpečnostním a preventivním opatřením, díky kterým je možné snížit rizika možných nehod. A to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance a také státu.

V zájmu státu je zabraňovat zvyšování sociálních nákladů a znehodnocování investic do občanů, kteří v tomto případě představují lidské zdroje. Zaměstnavatel musí v první řadě dodržovat právní předpisy. Ty ale nestanovují přesný postup pro zajištění BOZP nebo seznam konkrétních požadavků. Proto se od zaměstnavatele očekává, že vytvoří svůj vlastní systém na míru konkrétního subjektu. Podmínky stanovené právními předpisy musí být samozřejmě dodržovány, ale různé subjekty vyžadují různé úpravy pracovního prostředí a umožňují různé způsoby, jak vylepšit pracovní podmínky. V zájmu zaměstnanců je hlavně ochrana zdraví, protože to představuje jeden z faktorů ovlivňujících uplatnění na trhu a každý by si ho měl chránit, tedy dodržovat stanovená pravidla a pracovat bezpečně.

3.1 Historie BOZP

Pokud budeme brát v potaz pouze ekonomický pohled, potom zaměstnanec, který není schopný naplno vykonávat svou práci, představuje pro zaměstnavatele určitou ztrátu. Proto již ve starověku můžeme pozorovat určité náznaky péče o zaměstnance, i když o zaměstnancích v pravém slova smyslu nemůže být ještě řeč. Stavitelům pyramid v Egyptě či římským gladiátorům byla poskytována vydatná strava a zdravotní péče. A například Athéňané věnovali pozornost i primitivní požární ochraně. Určité náznaky zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se vyskytovaly již před naším letopočtem a pokračovaly v podobě řešení pracovní doby či zajištění sirotků a starých v rámci středověkých cechů. Pozornost bezpečnosti byla věnována zejména v oblasti hornictví. Zde

můžeme jmenovat Právo horního regálu, zákoník vydaný na počátku čtrnáctého století králem Václavem II., který mimo jiné obsahoval pravidlo pro zajišťování bezpečné práce a platil až do poloviny století devatenáctého. Upravovala se robotní povinnost, v jednom z patentů Marie Terezie z roku 1775 byla vymezena délka robotního dne na 8 hodin v zimě a 12 hodin v létě, myšleno bylo i na přestávku. Řešila se maximální možná výkonost pracovníku a otázka dětské práce.

Základní povinnosti zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům upravoval již Všeobecný zákoník občanský z roku 1811 vydaný Františkem I. Rakouským, který představoval základ pro občanské právo v Habsburské Monarchii. V roce 1883 byl vydán zákon č. 117 Říšského zákoníků, který zřizoval živnostenskou inspekci. Ustanovil inspektory, kteří dohlíželi na to, zda jsou v živnostenských podnicích dodržovány předpisy vztahující se k péči o dělníky a jejich zdraví. O rok později byl vydán zákon upravující maximální délku pracovní doby v Rakousku - Uhersku. Byl vydán zákon o pojištění proti úrazu pro dělníky, nadále se zejména v USA zkoumal pracovní výkon a možnosti jak ho co nejvíce zvýšit a na začátku dvacátého století byly zřízeny zprostředkovatelné práce.

Po vytvoření Československa v roce 1918 byly převzaty rakousko - uherské živnostenské zákony a v tom samém roce byl vydán důležitý, a první svého druhu, zákon č. 91/1918 Sb. o osmihodinové pracovní době. *V podnicích živnostenskému řádu podrobených nebo po živnostensku provozovaných nesmí skutečná pracovní doba zaměstnanců trvati zásadně déle, než osm hodin ve dvacetičtyřech hodinách nebo nejvýše čtyřicet osm hodin týdně.*¹ Dále upravoval například práci mladistvých nebo zaměstnávání dětí, které bylo zakázáno. Zda jsou ustanovení dodržována, kontrolovaly závodní výbory pověřené Ministerstvem sociální péče. V roce 1921 byl založen Ústřední psychotechnický ústav, který nabízel odborné rady ohledně psychologie práce. Po 22 letech ho nahradil Československý ústav práce a později Ústav bezpečnosti práce zřízený Ústřední radou odborů v roce 1951.

Společně se vznikem protektorátu v roce 1939 bylo upraveno pracovní právo a požadavky na dělníky byly podstatně zpřísněny. Například k ukončení pracovního poměru byl nutný souhlas úřadu práce. Byly zavedeny pracovní knížky, aby bylo možné efektivně rozdělovat pracovní síly a docházelo tak k jejich plnému využití. Protektorátní předpisy

¹ § 1 zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní.

ustanovující nucený pracovní poměr zrušilo vládní nařízení č.14/1945 Sb. a práci nadále reguloval dekret prezidenta č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti. Místo pracovních knížek došlo k zavedení pracovních průkazů, které byly využívány k evidenci povolání a jako osvědčení o vzdělání.

Organizace spojených národů v prosinci 1948 vyhlásila Všeobecnou deklaraci lidských práv, kde se pracovním podmínkám věnují zejména články 23 a 24.

Článek 23 1. Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. 2. Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci. 3. Každý, kdo pracuje, má nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany. 4. Na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat odborové organizace a přistupovat k nim.

Článek 24 Každý má právo na odpočinek a na zotavení, zejména také na rozumné omezení pracovních hodin a na pravidelnou placenou dovolenou.²

V roce 1951 byl vydán zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci, který mířil zejména na ekonomicky zaměřené podniky a jejich zaměstnance. Stanovil, že za zajištění bezpečné práce má zodpovídat vedení podniku. O rok později byl ve vyhlášce Ministerstva pracovních sil č. 206/1952 Ú.l. zmíněn nový termín „bezpečnostní technik“. Představoval poradní orgán pro zaměstnavatele v rámci vytváření a udržování vhodných podmínek pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci.

Otázku pracovního práva řešil zákoník práce č. 65/1965 Sb., který platil až do konce roku 2006, pracovní právo v podstatě sjednotil a pozornost věnoval také BOZP. Udává, že *vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni zejména vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.³* Bezpečnosti a ochraně zdraví se pak dále věnuje hlava pátá a hlava šestá navazuje péčí o zaměstnance. *Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a stále zlepšování pracovních podmínek je*

² Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948 [online]. 2017 Dostupné z: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/UDHR_2016_CZ_web.pdf

³ § 74c zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

rovnocennou a neoddělitelnou součástí plánování a plnění výrobních a ostatních pracovních úkolů i rozvoje nové techniky.⁴

Za plnění úkolů organizace v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci odpovídají vedoucí pracovníci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddělitelnou součástí jejich pracovních povinností. Povinnost organizace všestranně pečovat o bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny osoby, které se s jejich vědomím zdržují na jejich pracovištích.⁵

V roce 1968 vznikl Český úřad bezpečnosti práce a byl vydán zákon č. 174/1968 Sb. o státním odborném dozoru nad bezpečností práce. *Státní dozor nad bezpečností práce a technických zařízení a nad dodržováním stanovených pracovních podmínek podle tohoto zákona (dále jen „státní odborný dozor“) vykonávají: a) Český úřad bezpečnosti práce, b) Slovenský úřad bezpečnosti práce a c) Inspektoráty bezpečnosti práce. Inspektoráty bezpečnosti práce dozírají, zda se dodržují předpisy k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení a předpisy stanovující pracovní podmínky, zejména předpisy o způsobu zaměstnání žen a mladistvých, o pracovní době, o noční práci a o práci přesčas. Orgány státního dozoru jsou dále oprávněny ukládat pracovníkům organizací, kteří svým zaviněním porušili závazné povinnosti, pokutu až do částky rovnající se trojnásobku jejich průměrného měsíčního výdělku.⁶*

Generální konference Mezinárodní organizace práce založená v Ženevě roku 1981 přijala Úmluvu o bezpečnosti a zdraví pracovníků a pracovním prostředí číslo 155. Úmluva se vztahovala na všechna odvětví hospodářské činnosti a na všechny pracovníky v tomto odvětví. O osm let později došlo k přijetí Směrnice Rady č. 89/391/EHS, o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, což znamenalo základ pro zajišťování BOZP v rámci Evropského Společenství, předchůdci Evropské Unie, která vznikla 1.1.1993. Rok na to byla pod její záštitou zřízena Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) sídlící ve Španělsku. *EU-OSHA dohlíží na to, aby byla evropská pracoviště bezpečnější, zdravější a produktivnější. Činí tak ve prospěch podniků, pracovníků a orgánů veřejné správy. Agentura prosazuje praxi prevence rizik v zájmu lepších pracovních podmínek v Evropě.*

⁴ § 132 (1) zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

⁵ § 133 (2), (3) zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

⁶ § 1, § 4a, § 8 (2) a zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce

Cílem agentury je podporovat:

- *tvůrce politik EU a členských států*
- *podniky, zejména mikro podniky a malé podniky*
- *zaměstnance a jejich zástupce*
- *zaměstnavatele*
- *odborníky a výzkumné pracovníky v oblasti BOZP*
- *občany EU.*⁷

České republiky se ale začala týkat až po vstupu do Evropské Unie v roce 2004, což také přineslo nutnost upravit českou právní úpravu, aby byla v souladu s požadavky práva Evropské unie. Důležitým byl rok 2006, kdy vstoupil v platnost nový zákoník práce, č. 262/2006 Sb., který platí do dnes. Navázal na něj zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ten přinesl obdobu bezpečnostního technika v podobě odborně způsobilé osoby k zajišťování úkolů v prevenci rizik. Zákon č. 309/2006 Sb. zaměstnancům ukládá povinnost zajistit a vykonávat úkony spojené s hodnocením a prevencí rizik, která by potenciálně mohla ohrozit životy nebo zdraví zaměstnanců. Úkoly týkající se prevence rizik může zaměstnanec zajišťovat sám, v případě, že je k tomu odborně způsobilý a splňuje podmínky uvedené v zákoně. *Jinak je povinen zajistit tyto úkoly odborně způsobilým zaměstnancem, kterého zaměstnává v pracovněprávním vztahu). Nemá-li takového zaměstnance, je povinen zajistit je jinou odborně způsobilou osobou. Odborně způsobilý zaměstnanec zaměstnavatele nebo jiná odborně způsobilá fyzická osoba jsou odborně způsobilými osobami.*⁸ Dalším novým termínem, který přinesl zákon č.309/2006 Sb. v jisté návaznosti na bezpečnostního technika, je koordinátor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi. *Budou-li na staveništi působit zaměstnanci více než jednoho zhotovitele, je zadavatel stavby povinen písemně určit jednoho nebo více koordinátorů s přihlédnutím k druhu a velikosti stavby a její náročnosti na koordinaci opatření k zajištění bezpečné a zdraví neohrožující práce na staveništi.*⁹

⁷ Europa.eu [online]. 2017 Dostupné z: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osha_cs

⁸ § 9 (1), (2) zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

⁹ § 14 (1) zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

3.2 Aktuální pojetí BOZP

3.2.1 Základní pojmy

Bezpečnost – neexistence nepřijatelných rizik nebo poškození zdraví.¹⁰

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (zkráceně BOZP) – soubor technických organizačních, výchovných opatření, která při správné aplikaci nebo realizaci vytváří podmínky k tomu, aby se pravděpodobnost ohrožení nebo poškození lidského zdraví snížila na minimum.

Míra rizika – vyjádření kombinace četnosti nebo pravděpodobnosti výskytu specifikované nebezpečné události a jejích následků.

Ochrana práce – bezpečnost práce, ochrana zdraví při práci a sociální ochrana při práci, včetně sociální pohody (jedná se o širší termín, ne je BOZP).

Osobní ochranné pracovní prostředky (zkráceně OOPP) – ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené nařízením vlády č. 21/2003 Sb.

Pracoviště – jakékoliv místo v prostorách, kde se pracuje a zaměstnanci mají k němu během práce přístup, včetně přístupových a únikových cest.

Prevence rizik – opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

Riziko – kombinace četnosti nebo pravděpodobnosti výskytu specifikované nebezpečné události a jejího nejhoršího následku.

¹⁰ VEBER, J - PINCOVÁ, E. Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Praha: Professional Publishing, 2008. ISBN 978-80-86946- 467

Vedoucí zaměstnanci – zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

Zaměstnavatel – právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.¹¹

Zaměstnanec – fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.¹²

Zdraví – stav fyzické, psychické, sociální a estetické pohody člověka.¹³

3.2.2 Aktuální pojetí BOZP v České republice

Po veškerých úpravách, kterými BOZP prošla, a které musela přijmout vzhledem ke vstupu České republiky do Evropské unie, je dnes poměrně ucelená. Kromě již zmíněných zákonů č. 262/2006 Sb. Zákoník práce a č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci patří mezi právní předpisy, které problematiku BOZP v České republice upravují ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod. Dále pak například Zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů a Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.

Dnes již technický přístup nahradil přístup systémový přinášející jednotný postup, který není závislý na personálním obsazení. Asi 75% požadavků BOZP sice pokryjí právní a ostatní předpisy, ale důraz a zodpovědnost je dnes kladena také na zaměstnavatele a to hlavně v případě vyhledávání a vyhodnocování rizik při práci. Zapojování jsou také samotní zaměstnanci a to skrz své zástupce či odborové organizace. Dnešní pojetí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se již také věnuje prevenci a snaží se nejen řešit

¹¹ NEUGEBAUER, T. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP. Wolter Kluwer ČR.a.s., 2016. 377 s. ISBN 978-80-7552-106-4

¹² § 6 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹³ NEUGEBAUER, T. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP. Wolter Kluwer ČR.a.s., 2016. 377 s. ISBN 978-80-7552-106-4

následky případných nežádoucích situací, ale hlavně to, jak jim předejít. Kromě pracovního prostředí a vybavení v podobě všech možných strojů a techniky je zahrnuta také kultura práce, pohoda na pracovišti a sociální ochrana. Důležité je, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci již není otázkou pouze osoby odborně způsobilé k zajišťování úkolů v prevenci rizik, která svým způsobem nahradila bezpečnostní technika, ale také kompletně celého subjektu, tedy zaměstnavatele a všech zaměstnanců.

BOZP v současné době není pojata jako manuál, podle kterého by zaměstnavatel mohl postupovat, v případě, že dojde k narušení bezpečnosti a případně k ublížení na zdraví. Hlavní myšlenou je spíše vytvoření rámce z právních předpisů a minimálních požadavků, který pro zaměstnavatele představuje základní kámen BOZP. Každý pracovní obor přináší jiná rizika a proto je nutné, aby byla bezpečnost a ochrana práce zajišťována nejen v souladu s právní úpravou, ale vždy také přiměřeně k danému pracovnímu prostředí. Jinak bude BOZP zajišťována na úřadě a jinak například v oboru lesnictví či hornictví.

To, že je úroveň zajištění BOZP dostatečná by měla hlídat odborně způsobilá osoba. Ta má také na starost zajištění úkolů v prevenci rizik. Může jít například o vybavení zaměstnanců vhodnými ochrannými prostředky nutnými k vykonávání jejich pracovních povinností. Veškeré návrhy odborně způsobilé osoby potom schvaluje zaměstnavatel, většinou jde o ředitele či ředitelku. *Předpokladem odborné způsobilosti fyzické osoby k zajišťování úkolů v prevenci rizik je a) alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou, b) odborná praxe v délce alespoň 3 let, jestliže fyzická osoba získala vzdělání uvedené v písmenu a), nebo v délce alespoň 1 roku, jestliže fyzická osoba získala vysokoškolské vzdělání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; za odbornou praxi se považuje doba činnosti vykonávané v oboru, ve kterém fyzická osoba zajišťuje úkoly v prevenci rizik nebo vykonává činnost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, c) osvědčení o úspěšně vykonané zkoušce z odborné způsobilosti nebo periodické zkoušce z odborné způsobilosti (dále jen „periodická zkouška“) a d) osvědčení o odborné způsobilosti k výkonu hornické činnosti nebo činnosti prováděné hornickým způsobem, bude-li zajišťovat úkoly v prevenci rizik při hornické činnosti nebo činnosti prováděné hornickým způsobem. Odborně způsobilá fyzická osoba k zajišťování úkolů v prevenci rizik a koordinátor a) vede písemně chronologický seznam smluvních vztahů o výkonu své činnosti jako odborně způsobilé fyzické osoby k zajišťování úkolů v prevenci rizik a koordinátora, který opatřuje svým jménem a vlastnoručním podpisem, b) opatřuje zpracované dokumenty související s*

výkonem své činnosti, jako odborně způsobilé fyzické osoby k zajišťování úkolů v prevenci rizik a koordinátora, svým jménem a vlastnoručním podpisem a c) oznamuje Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) změny údajů uváděných v evidenci odborně způsobilých fyzických osob k zajišťování úkolů v prevenci rizik a koordinátorů (dále jen „evidence odborně způsobilých osob“) do 15 dnů od jejich vzniku.¹⁴

BOZP tedy není jednotnou pro všechny oblasti, existují vlastní pravidla například pro Armádu ČR, bezpečnostní sbory, obor hornických činností či pro práci na lodi. Obecně můžeme také říci, že zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je dnes záležitost spíše manažerská, než technická. Jde více o řízení než o pouhé dodržování daných pravidel, ta se ale stále dodržovat musí.

V dnešní době se stalo poměrně běžnou situací zaměstnávat cizince, či být zaměstnán v cizině, zejména v rámci Evropské Unie, kde se samozřejmě právní předpisy dodržovat musí též. Po již zmíněné Směrnici Rady č. 89/391/EHS, která byla doplněna směrnicí 91/383/EHS je to například dalších 19 samostatných směrnic, které se zaměřují na specifické bezpečnostní a zdravotní požadavky. Tyto směrnice představují povinné minimum, které členské státy musí zařadit do své právní úpravy a požadavky následně začít dodržovat. Jednotlivé členské státy ale mohou uzákonit přísnější pravidla v oblasti BOZP a potom je možné, že se legislativní rámce napříč státy Evropské Unie budou lišit.

V rámci Evropské Unie se neustále vymýšlí nové strategie a prosazují nejrůznější programy a stejně tak tomu je i v oblasti BOZP. V tomto případě je důležitá a zodpovědná EU-OSHA, tedy informační agentura EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Momentálně se nacházíme v programovém období 2014 – 2020. Cílem strategického rámce Evropské komise pro ochranu zdraví a bezpečnosti na toto období je zejména navázat na období předešlé a zvyšovat úroveň kvality BOZP na jednotlivých pracovištích, zajistit vedoucí postavení evropských zemí v otázce poskytování vysokých standardů pracovních podmínek a prevence rizik v souladu se strategií Evropa 2020 a to v rámci Evropy i na mezinárodní rovní. Mezi dílčí cíle patří například podpora mikro a malých podniků při dodržování pravidel BOZP, snižování administrativních nákladů nebo řešení otázky stárnutí evropského ekonomicky aktivního obyvatelstva.

¹⁴ § 10 (1), (4) zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

V České republice spadá bezpečnost, ochrana zdraví a spokojenost při práci primárně do působnosti ministerstva práce a sociálních věcí. Zde je momentálně aktuální Koncepce ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) pro období 2015 – 2017, s výhledem do roku 2020. „*Koncepčním záměrem resortu je zajištění podmínek pro maximální pracovní kapacitu pracovní síly na trhu práce tak, aby při tom bylo naplněno ústavní právo na uspokojivé pracovní podmínky. Prioritami v působnosti MPSV jsou prevence, tvorba a podpora preventivních opatření, zajištění stability práva v oblasti BOZP, podpora úlohy zaměstnanců a jejich zástupců v řešení problematiky BOZP, podpora vzdělávání a znalostí souvisejících s BOZP, včetně osvěty a propagace, podpora tvorby bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, omezování počtu úrazů a nemocí souvisejících s prací, podpora rychlého návratu postižených do pracovního procesu, včetně odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Řídící systémy a postupy rozšířit o začlenění kultury BOZP do systému řízení organizací a preventivních opatření čelící negativním zdravotním, hygienickým a psychosociálním účinkům.*“¹⁵ Kontaktní místo agentury EU-OSHA v České republice koordinují Výzkumný ústav bezpečnosti práce a Státní zdravotní ústav. Představují český focal point pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, který se věnuje problematice BOZP v Evropské Unii ve vztahu k České republice a jeho hlavní funkcí je distribuce informací a materiálů v této oblasti.

Pravidelně se konají mezinárodní konference BOZP. Sedmnáctý ročník se bude v dubnu 2017 pod záštitou mimo jiné Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Výzkumného ústavu bezpečnosti práce konat v Ostravici a řešit se budou následující tematické sekce:

- *Regulace a kontrolní činnost v oblasti bezpečnosti práce a procesů*
- *Pracovní úrazovost a nemoci z povolání*
- *Nová a rostoucí rizika v bezpečnosti práce a procesů*
- *Efektivní řízení bezpečnosti v podniku*
- *Výchova a vzdělávání v bezpečnosti.*¹⁶

¹⁵ Koncepce ministerstva práce a sociálních věcí pro období 2015 – 2017, s výhledem do roku 2020 [online]. 2017 Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/23671/3a_Koncepce_MPSV.pdf

¹⁶ Český Focal Point pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci [online]. 2017 Dostupné z: <http://www.ceskyfocalpoint.cz/?p=4095>

3.2.3 Právní úprava BOZP v České republice

Mezi základní právní předpisy, které se bezpečností a ochranou zdraví při práci zabývají a vymezují ji v České republice patří:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a změně a doplnění některých souvisejících zákonů
- Zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů
- Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí
- Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění značek a zavedení signálů
- Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na ostatní ochranné prostředky
- Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
- Vyhláška č. 98/2012, Sb., o zdravotnické dokumentaci
- Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12.6.1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

- Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25.6.1991, která doplňuje opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru¹⁷

3.2.4 BOZP ve státní správě

Bezpečnost a zdraví při práci musí být samozřejmě zajištěna i v objektech, které spadají do státní správy. V tomto případě jde správně o BOZSV, tedy bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu služby. Požadavky na její zajištění ale zůstávají v podstatě stejné, neboť v zákoně o státní službě je uvedeno, že *bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu služby státních zaměstnanců se řídí a) § 101 až 108 a 323 zákoníku práce, b) § 2 až 11 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, c) zákonem o ochraně veřejného zdraví, d) zákonem o specifických zdravotních službách*.¹⁸ Jedním z hlavních podkladů tedy i v případě veřejné správy zůstává pro otázku bezpečnosti zákoník práce a to i *pro ohrožení nemocí z povolání se použije § 347 odst. 1 zákoníku práce*.¹⁹

Rozdíl je v terminologii, kdy slovo práce či pracovní nahrazuje služba či služební. Například v případě bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu služby mluvíme o služebním a nikoli pracovním úrazu. Pokud k němu ale dojde, postupuje se opět podle zákoníku práce.

Mezi právní úpravu v tomto případě vedle zákonů č. 262/2006 Sb. a č. 309/2006 Sb. a samozřejmě zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, patří také zákon č. 312/2002., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů. Případně také zákon č. 128/2000 Sb. o obcích a zákon č. 129/2000 Sb. o krajích.

3.2.5 Národní politika BOZP v České Republice

V rámci České republiky je prováděna Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a to na základě usnesení č. 475 o Národní politice bezpečnosti a ochrany

¹⁷ Přehled nejdůležitějších evropských směrnic pro oblast BOZP [online]. 2017 Dostupné z: http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/tema_smerniceeubozp.pdf

¹⁸ § 113 zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

¹⁹ § 177 (1) zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

zdraví při práci, které bylo schválené v květnu 2003. „*Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyjadřuje vůli nejvyšších výkonných orgánů státu zajistit podmínky pro zachování maximální pracovní kapacity pracovní síly v rámci udržitelného ekonomického a sociálního rozvoje tak, aby byla zajištěna v daném vnitřním i vnějším prostředí, co nejvyšší celková výkonnost ekonomiky a při tom bylo naplněno ústavní právo v článku 28 Listiny základních práv a svobod - na uspokojivé pracovní podmínky. Nutnost připravit Národní politiku BOZP plyne jednak z kulturně ekonomických aspektů a v neposlední řadě jako povinnost daná ratifikovanými mezinárodními úmluvami*“²⁰

Rada vlády pro BOZP potom schvaluje konkrétní Národní akční programy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dvouleté období. Opatření Národního akčního programu, která byla schválena pro období 2017 – 2018, zaštiťuje stále probíhající úkoly z období předchozího a také průběžná opatření vykonávána v rámci realizování Národní politiky BOZP. Dále zahrnuje deset nově vytyčených úkolů, které mají reagovat na potřeby praxe v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v České republice. Tento program představuje prováděcí dokument Národní politiky BOZP, která byla schválena Usnesením vlády č. 920 z 23.7.2008 a stanovuje základní priority a cíle v oblasti BOZP. Konkrétnímu rozpracování i vytyčení termínů se věnuje Rada Vlády pro BOZP, která je následně odpovědná i za jejich plnění.

Národní akční program pro období 2017 – 2018 zahrnuje 7 prioritních oblastí s termínovanými úkoly:

- I. Zavedení funkčního systému úrazového pojištění – opatření 1*
- II. Zajištění financování systému BOZP – opatření 2, 3*
- III. Prevence pracovních rizik – opatření 4, 5, 6, 7, 8*
- IV. Bezpečnost a ochrana zdraví dětí, žáků a studentů - opatření 9, 10, 11*
- V. Rehabilitace po pracovním úrazu a nemoci z povolání - opatření 12*
- VI. Vzdělávání pracovníků v oblasti BOZP – opatření 13, 14, 15, 16, 17*
- VII. Výzkum a vývoj – opatření 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25*

²⁰ JANÁKOVÁ, A. Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. 5. vyd. Olomouc : ANAG, 2011. 504 s. ISBN 978-80-7263-685-3, str.126

Dále jsou zařazeny 3 prioritní oblasti s průběžně plněnými úkoly:

VIII. Pracovně lékařské služby – opatření 26, 27, 28

IX. Osvěta a propagace BOZP – opatření 29, 30

X. Mezinárodní spolupráce – opatření 31, 32²¹

3.3 Povinnosti zaměstnavatele

Povinností zaměstnavatelů je zabývat se otázkou bezpečnosti a ochrany zdraví s ohledem na všechny fyzické osoby, které se s jejich vědomím vyskytují v prostorách pracoviště. Jde především o vlastní zaměstnance. Dále to mohou být externí technici provádějící údržbářské a servisní práce, zaměstnanci kontrolních orgánů provádějící inspekce nebo jiné návštěvy například z partnerských poboček. Náklady na BOZP od výdajů na její zajištění po lékařské prohlídky či ošetření jdou vždy za zaměstnavatelem a nesmí být požadovány na zaměstnancích. Snížení případných nákladů je možné vhodným přístupem k BOZP a předcházením rizik. Zaměstnavatel má povinnost vytvořit vhodné pracovní prostředí, které jeho zaměstnance neohrožuje a zajistit takové pracovní podmínky, aby veškeré činnosti mohly být vykonávány řádně a nedocházelo k ohrožování zdraví a také majetku. Zákoník práce zaměstnavatele s ohledem na ochranu majetku opravňuje k provádění kontrol předmětů, které zaměstnanec do prostor pracoviště vnáší či je z něj odnáší. To se vztahuje i na případné prohlídky zaměstnanců.

Že jsou vhodné podmínky pro práci zajišťovány, má na starost kontrolovat osoba odborně způsobilá, která by měla včas upozornit vedoucího zaměstnance, aby bylo možné sjednat nápravná opatření, za která je zodpovědný právě vedoucí zaměstnanec. Péče o bezpečnost a ochranu zdraví představuje rovnocennou a nedílnou součást pracovních povinností, které se vztahují na vedoucí zaměstnance na jakémkoliv stupni řízení a pracovním místě, na kterém působí.

Zaměstnavatel by v první řadě neměl připustit, aby jeho zaměstnanci vykonávali práce, které se neshodují s jejich schopnostmi nebo zdravotní způsobilostí. A také práce zakázané. *Zakázány jsou práce s 2-naftylaminem a jeho solemi, 4-aminobifenylem a jeho solemi, benzidinem a jeho solemi, 4-nitrodifenylem a polychlorovanými bifenyly, s*

²¹ Národní akční plán bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro období 2017 - 2018 [online]. 2017 Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/sites/default/files/obsah/super-obsah/narodni-akcni-program-bezpecnosti-ochrany-zdravi-pri-praci-pro-obdobi-2017-2018/soubory/napbozp2017-2018.pdf>

výjimkou mono- a dichlorovaných bifenyli, a práce s přípravky obsahujícími více než 0,1 % 2-naftylaminu a jeho solí, 4-aminobifenyli a jeho solí, benzidinu a jeho solí nebo 4-nitrodifenyli nebo více než 0,005 % polychlorovaných bifenyli. Zákaz těchto prací neplatí, jde-li o výzkumné laboratorní práce, analytické práce, práce při likvidaci nepotřebných zásob, odpadů a zařízení, která obsahují tyto látky a přípravky, a práce při zneškodňování uvedených látek, pokud vznikají jako nežádoucí průvodní látka při zpracování jiné látky nebo přípravku. Zakázány jsou práce s azbestem. Zákaz těchto prací neplatí, jde-li o výzkumné laboratorní práce, analytické práce, práce při likvidaci zásob, odpadů a zařízení, která obsahují azbest, a práce při odstraňování staveb a částí staveb obsahujících azbest, nebo opravy a udržovací práce na stavbách nebo práce s ojedinělou krátkodobou expozicí. Aplikace azbestu nástřikem a pracovní postupy, které zahrnují použití tepelně nebo zvukově izolačních materiálů s hustotou menší než 1 g/cm³ obsahujících azbest, jsou zakázány.²² Další zakázané práce se týkají hlavně mladistvých a těhotných žen.

Zaměstnavatel je také povinen všem svým zaměstnancům poskytnout dostačující informace ohledně problematiky bezpečnosti práce a ochrany zdraví. V tomto případě nehraje roli délka či druh pracovního úvazku. Řádně informován musí být každý a to ideálně před zahájením práce.

BOZP zahrnuje také otázku kouření v prostorách pracoviště, tedy jeho zákaz, a dohled na jeho dodržování spadá mezi další povinnosti zaměstnavatele. Prostory, kde je kouření zakázáno musí být řádně označené, v opačném případě může být za nedodržení povinného značení udělena pokuta až ve výši 5000 Kč. *Místa, kde je kouření zakázáno, je jejich provozovatel povinen označit zjevně viditelnou grafickou značkou „Kouření zakázáno“. Místa ke kouření vyhrazená je jejich provozovatel povinen označit zjevně viditelnou grafickou značkou „Kouření povoleno“. Vzhled grafických značek je upraven v příloze tohoto zákona. Velikost grafických značek musí být nejméně 12 cm x 16 cm.²³*

V případě, že zaměstnanec vykonává v rámci jednoho pracoviště práci pro více zaměstnavatelů najednou, jsou tyto zaměstnavatelé povinni se vzájemně informovat ohledně zabezpečování BOZP a všech možných rizicích a to v písemné formě. Postup

²² § 8 zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

²³ § 9 zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů

zaměstnanců v rámci zajišťování bezpečnosti by měl být korigován a organizován tak, aby byli chráněni všichni zaměstnanci vyskytující se na daném pracovišti.

3.3.1 Pracovně lékařské služby

Zaměstnavatel pro výkon práce na svých pracovištích, pokud dále není stanoveno jinak, a) je povinen, jde-li o práce, které jsou zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví¹⁰) do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté anebo je součástí práce činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb.²⁴ Zaměstnavatel má povinnost zajistit si lékaře, pro poskytování daných služeb a to i kdyby zaměstnával pouze jednoho zaměstnance. Daný lékař poskytuje své služby v základních třech oblastech, kterými jsou hodnocení zdravotního stavu zaměstnance, poradenství a dohled. Konkrétně se tomuto tématu věnuje vyhláška č. 79/2013 Sb.

Vzniklé náklady hradí zaměstnavatel až na posouzení nemoci z povolání. Zaměstnavatel má též povinnost obeznámit zaměstnance o zdravotnickém zařízení, které pro něj pracovnělékařské služby zajišťuje a jakým prohlídkám je potřeba se podrobit včetně lhůt, které musí zaměstnavatel hlídat. Veškeré prohlídky musí být zaměstnancům umožněny absolvovat, aniž by došlo ke ztrátě na jejich výdělku. Mezi pracovnělékařské prohlídky, které spadají pod pracovnělékařské služby se řadí prohlídky vstupní, výstupní a následné, periodické a mimořádné. V případě těch vstupních jde o to, aby nedošlo k zaměstnání a následnému výkonu práce osobou, která k tomu není zdravotně způsobilá. Zaměstnavatel má tedy povinnost sdělit lékaři konkrétní informace o dané práci, prostředí pracoviště a případných rizicích, které výkon práce přináší.

3.3.2 Osobní ochranné pracovní prostředky

Na základně vyhodnocení rizik, která hrozí při výkonu konkrétních prací na konkrétních pracovištích a v případě, že je není možné odstranit, má zaměstnavatel povinnost poskytnout osobní ochranné pracovní prostředky všem zaměstnancům a osobám, které jsou daným rizikem ohrožovány. Jde však o poslední možné řešení. V zájmu

²⁴ § 54 (2) zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

zaměstnavatele je vždy na prvním místě riziko odstranit nebo alespoň zmírnit na přijatelnou míru za použití technických či organizačních řešení. *Osobní ochranné prostředky musí splňovat základní požadavky na bezpečnost a na ochranu zdraví a mohou být uváděny na trh a do provozu, pouze pokud při řádném udržování a používání pro zamýšlený účel chrání zdraví a zaručují bezpečnost uživatelů, aniž by tím došlo k ohrožení zdraví, bezpečnosti jiných osob, domácích a hospodářských zvířat nebo majetku.*²⁵ Požadavkům se věnuje nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky. Ochranné prostředky se přidělují na základě interních předpisů zpracovaných zaměstnavatelem, kdy je nutné zohlednit rizika, charakter práce, ale také individuální požadavky zaměstnance. V interním předpise by měla též být zahrnuta informace o způsobu pořizování OOPP, jejich skladování a vydávání zaměstnancům. Dle zákoníku práce je nepřipustné, aby si zaměstnanci sami pořizovali ochranné prostředky za poskytnutou finanční náhradu a už vůbec nesmí používat ochranné prostředky vlastní.

3.3.3 Školení BOZP

Jak již bylo zmíněno, zaměstnavatel je povinen zajistit proškolení svých zaměstnanců o problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanci jsou během školení seznámeni s právními předpisy, riziky, která výkon jejich práce přináší a s opatřeními jak rizika snížit. Rizika se vyjadřují na základě předpokládaných nejhorších následků v kombinaci s tím, jak pravděpodobný a četný je jejich výskyt.

Školení by nemělo být o pouhém citování právních předpisů, důležité je zaměstnance seznámit přímo s konkrétními požadavky aplikovanými na daný subjekt a co přesně to pro ně znamená. K vysvětlení a pro lepší pochopení jednotlivých zákonů a vyhlášek mohou být použity různé druhy vizuálních prostředků, například ilustrací či krátkých filmů. Vždy je nutné zaměřit se na konkrétní činnost, kterou bude zaměstnanec vykonávat. Obecná školení o BOZP mohou být doplněna dalšími profesně odbornými školeními či dalšími mimořádnými školeními, která zaměstnavatel může stanovit, například školení řidičů.

²⁵ Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky

Veškerá školení BOZP jsou bezpodmínečně prováděna během pracovní doby a zaměstnanci jsou povinni se jich účastnit. V případě, že zaměstnanec školení neabsolvuje, nesmí začít vykonávat práci, respektive zaměstnavatel mu ji nesmí uložit. *Školení podle věty první je zaměstnavatel povinen zajistit při nástupu zaměstnance do práce, a dále a) při změně 1. pracovního zařazení, 2. druhu práce, b) při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů, c) v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.*²⁶

Konkrétní obsah školení v oblasti právních předpisů a jak často se budou konat, si určuje sám zaměstnavatel. Taktéž ověřování vědomostí, které zaměstnanci k dané problematice získali. K těmto školením je vhodné zařadit i seznámení zaměstnanců s riziky a jaká opatření proti nim byla přijata. To vše vždy v rámci konkrétního subjektu. V některých pracovních odvětvích je nutné zaměstnance proškolit také o ovládání strojů a správném používání nástrojů a pomůcek nutných pro vykonávání práce. V případě specifických pokynů a požadavků, které jsou nad rámec a vycházejí například z technických norem, musí být uvedeny v interním předpisu, který schvaluje zaměstnavatel. Pokud tomu tak není, nemohou být od zaměstnanců vyžadovány. Stejně tomu je i u dalších postupů a zásad, které nevychází přímo z právní úpravy, ale zaměstnavatel uzná za vhodné je zahrnout do problematiky bezpečnosti na pracoviště.

Není přesně stanovené, kdo by měl školení provádět. Obvykle je to odborně způsobilá osoba, případně proškolení vedoucí zaměstnanci. Zaměstnavatel si ale také interním předpisem může stanovit, že proškolení zajistí externí firma. Ta ale většinou provádí školení pouze v oblasti požadavků právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ne vždy konkrétně aplikované na příslušný subjekt. Zaměstnanec je následně nutné proškolit také o rizicích, přijatých opatřeních a o kategorizaci práce. Je tedy žádoucí si předem řádně ujasnit obsah školení zejména v případě jeho zajištění externí firmou. Samozřejmostí je, že školitelem je osoba, která disponuje na určité úrovni znalostmi o problematice, na jejíž téma přednáší a ideálně také alespoň minimálními lektorskými dovednostmi.

²⁶ § 103 (2) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Možné je také školení BOZP z části provést e-learningovou formou, pokud jsou dodrženy určité podmínky. Text školení by měl být doplněn obrazovým či grafickým znázorněním údajů a hypertextovými odkazy vedoucími k dalším doplňujícím informacím. Vhodná jsou krátká videa, animace či instruktážní mini filmy, které poukáží na možná hrozící rizika, chyby, kterých je možné se v rámci nedbalého dodržování BOZP dopustit a v neposlední řadě zdůrazní jak postupovat správně. Forma e-learningu je poměrně rozšířená v oblasti administrativy, ale pomalu se začíná uplatňovat také ve stavebnictví, lékařství či školství. Takováto školení je ale stále nutné doplnit přednáškou, kde jsou zaměstnanci seznámeni s konkrétními požadavky pracoviště, na kterém budou práci vykonávat, což není zcela možné postihnout v e-learningových materiálech. I v takovém případě ale zaměstnavatel schvaluje jejich obsah, zejména při zajištění externím dodavatelem. Při pořizování e-learningových projektů je nutné si též pohlídat, že jsou informace aktuální.

Proškolení musí být bez výjimky všichni zaměstnanci, tedy i cizinci. Dle zákoníku práce musí být informace o rizicích, které výkon práce přináší a opatřeních, která byla přijata pro zaměstnance srozumitelné, dalo by se tedy diskutovat o tom, v jakém jazyce by školení mělo proběhnout. Opět velice záleží na konkrétních případech, zpravidla ale na tom, v jakém jazyce zaměstnavatel se zaměstnancem komunikuje a uděluje mu práci. Vždy se s ním musí dorozumět, pokud tomu tak není, neměla by zaměstnancům – cizincům být práce přidělena, aby nedošlo k nedorozumění či dokonce k úrazu nebo škodám na majetku kvůli jazykovým bariérám. Školení tedy nemusí vždy proběhnout v mateřském jazyce zaměstnance. Pokud potenciální zaměstnanec nerozumí česky dostatečně na to, aby mohl být proškolen, stojí za zvážení, zda splňuje veškeré kvalifikační požadavky pro výkon práce. Další situací jsou společnosti se zahraničním vedením, kde nastaveným komunikačním jazykem není čeština, ale například angličtina či němčina. Zástupci vrcholného managementu by měli absolvovat školení v komunikačním jazyce společnosti, na nižší úrovni je potom dobré zohlednit firemní kulturu a přizpůsobit tomu i jazyk školení.

Zaměstnavatel je ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb povinen zajistit také proškolení osob, které budou mít v případě potřeby na starost poskytování první pomoci a přivolání zdravotnické záchranné služby, případně dalších složek integrovaného záchranného systému. O poskytování první pomoci již nemusí být

proškolení všichni zaměstnanci, počet se odvíjí podle velikosti pracoviště a zejména od konkrétně vykonávaných činností. Vybraní zaměstnanci musí být nejen proškolení, ale musí jim také být poskytnuto vhodné vybavení při případ, že budou muset jednat a první pomoc poskytovat. Jde především o zajištění lékárníček a jejich vhodného vybavení. Zaměstnavatelé mají povinnost zajistit poskytnutí první pomoci svým zaměstnancům, ale třeba v případě lékárníček, které jsou jedním z klíčových způsobů plnění této povinnosti, neexistuje přesná odpověď na to, co přesně by mělo tvořit její obsah. *Rozsah vybavení lékárníček byl dříve obecně stanoven v ON 84 6635 (poslední znění z roku 1989). Vzhledem k tomu, že oborové normy byly zrušeny bez náhrady, není v současné době nikde uvedeno, jakým zdravotním materiálem a léky má být lékárníčka na pracovišti vybavena.*²⁷ Jako u většiny otázek vyvstávajících při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je i v tomto případě nutné vycházet z konkrétních podmínek a potřeb daného pracoviště s ohledem na vykonávané činnosti a vyhodnocená rizika. Jasně dané jsou požadavky na vybavení například autolékárniček či lékárníček v tramvajích a trolejbusích. Zde je možné se při zajišťování lékárníček alespoň inspirovat a po konzultaci s lékařem poskytujícím pracovnělékařské služby upravit na potřeby například pracoviště, kde se vykonávají pouze administrativní práce a kde je tedy výskyt rizik spojených s výkonem pracovní činnosti velmi nízký. Samozřejmostí pro jakékoliv pracoviště je však pravidelná kontrola obsahu lékárníčky a jeho doplňování či obměna v případě prošlých léků. A také četnost a samotné umístění lékárníček. Mělo by jít o dobře dostupné místo označené příslušným symbolem, tedy bílým křížkem na zeleném podkladu.

3.3.4 Pracovní prostředí

Zaměstnanci musí absolvovat školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, musí jim v případě potřeby být poskytnuty ochranné prostředky, ale neméně důležité je zajištění vhodného pracovního prostředí, což představuje další z povinností zaměstnavatele. *Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním a hygienickým*

²⁷ NEUGEBAUER, T. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP. Wolter Kluwer ČR.a.s., 2016. 377 s. ISBN 978-80-7552-106-4

*požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště, aby prostory určené pro práci, chodby, schodiště a jiné komunikace měly stanovené rozměry a povrch a byly vybaveny pro činnosti zde vykonávané.*²⁸ Pracovní prostor by měl být řádně osvětlen a to ideálně denním světlem a zajištěna by měla být možnost regulace teploty. Nutné je dbát také na to, aby byly na pracovišti vždy dostupné prostředky k poskytnutí první pomoci, přivolání záchranné služby a zejména aby byly neustále volně zpřístupněné, vhodně označené a osvětlené nouzové východy a to včetně dopravních komunikací k nim. Absolutně není přijatelné, aby byl nouzový východ zastavěn například nepoužívaným kusem nábytku.

Požadavky na pracovní prostředí se opět mohou lišit s ohledem na to, o jaké pracoviště jde a jaké práce jsou zde vykonávány. Vždy je ale nutné myslet na to, aby bylo veškeré vybavení řádně označeno a v případě kancelářského nábytku sloužícího k uskladnění tiskopisů či různých pracovních materiálů nesmí chybět dostatečné informace o maximální nosnosti. V neposlední musí také docházet k pravidelným kontrolám stavu a případným opravám.

3.4 Práva a povinnosti zaměstnanců

Na tom, že je v objektu zajišťována bezpečnost a ochrana zdraví při práci v adekvátní míře se podílí zaměstnavatel, ale také jednotliví zaměstnanci. Všichni mají své povinnosti a také svá práva, které musí navzájem respektovat. *Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.*²⁹ Zaměstnanec může odmítnout vykonat práci, pokud se důvodně domnívá, že by při ní došlo k bezprostřednímu ohrožení jeho zdraví či dokonce života a v tomto případě pro něho nemohou být vyvozeny důsledky v rámci neplnění povinností.

Právem a současně povinností zaměstnance je účastnit se na vytváření relativně bezpečného prostředí pro práci, které neohrožuje zdraví jeho samotného ani ostatních zaměstnanců či dalších fyzických osob, které se v prostorách pracoviště vyskytují.

²⁸ § 2 (1) zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

²⁹ § 106 (1) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zaměstnanci by měli uplatňovat opatření, která v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanec zavedl a zároveň při vykonávání pracovních činností respektovat své vlastní možnosti a schopnosti, aby nedošlo zbytečně k úrazu, kterému se dalo zabránit.

*Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.*³⁰ Potřebné znalosti ohledně problematiky BOZP zaměstnanci získají díky školení, která zajišťuje zaměstnavatel a jsou povinni se podle nich během setrvání na pracovišti řídit. Může jít od dodržování předpisů, správnou manipulaci s nejrůznějšími prostředky nezbytnými k práci, po lékařské prohlídky či respektování pracovních postupů. V případě, že i přes veškerá bezpečnostní opatření dojde na pracovišti k nehodě, jsou zaměstnanci povinni neprodleně informovat svého nadřízeného a následně se zapojit do vyšetřování a hledání příčiny. Povinnost informovat nadřízeného se týká také případů, kdy zaměstnanec objeví na pracovišti nedostatek či závadu, která by mohla vést k ohrožení bezpečnosti zaměstnanců.

Samozřejmostí je také dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů a užívání omamných látek v prostorách pracoviště. Ať už během pracovní doby či mimo ni, zaměstnanec pod jejich vlivem na pracoviště nesmí přijít. Kontrolu, zda je zaměstnanec pod vlivem některé z látek může vykonat osoba písemně k tomu určená zaměstnavatelem a zaměstnanec má povinnost se takové kontrole podrobit. Může se jednat například o osobu odborně způsobilou, pokud působí přímo v prostorech pracoviště.

3.5 Vyhodnocování rizik

Důležitou částí zajišťování BOZP je také vyhledávání a vyhodnocování rizik při práci. Jedině tak, že budou možná rizika včas identifikována, je možné provést vhodné kroky k jejich minimalizaci a prevenci. *Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle*

³⁰ § 106 (4) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu. Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.³¹

Při odhadu rizik se vždy postupuje dle podmínek na konkrétním pracovišti za účasti osob, které se na daném pracovišti pohybují. Každé riziko může přinášet více možných následků a je dobré počítat a být připraven na všechny, ale prioritu k nalezení řešení či úplnému odstranění logicky vždy dostává to nejzávažnější. Případně se počítá pouze s ním, vzhledem k tomu, že nejsou daná konkrétní pravidla pro hodnocení rizik. Stejně tak není daný jednotný postup pro vykonávání managementu rizik, který zaštiťuje 3 fáze a to vyhledání rizik, vyhodnocení rizik a stanovení opatření. Záleží tedy na zaměstnavateli jakým způsobem bude proveden jaké metody pro jednotlivé fáze zvolí. Pro vyhledání rizik může být využita například:

- *analýza pomocí kontrolních listů (Check-list)*
- *kladení otázek „Co se stane když...“*,
- *předběžná analýza nebezpečí (PHA)*,
- *relativní hodnocení – posuzování nebezpečí na základě fyzikálně chemických*
- *vlastností látek*,
- *HAZOP - studie nebezpečí a provozuschopnosti, analýza možnosti poruch a jejich následků*,
- *analýza stromem poruch*,
- *BOMECH (metoda pokrývající celou problematiku managementu rizik)³²*

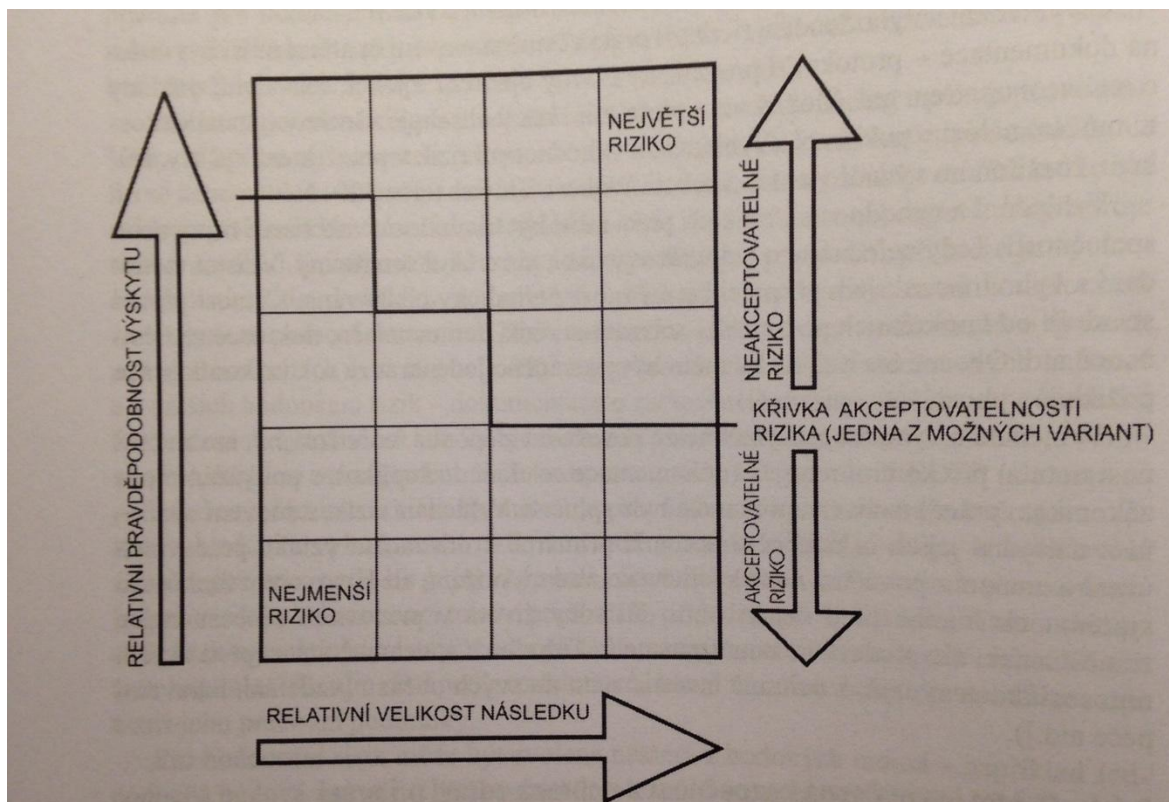
Zpracovatelem vyhledávání a vyhodnocení zpravidla bývá osoba odborně způsobilá, která spolupracuje s vedoucím zaměstnancem a ideálně zaměstnanci, kteří na daném pracovišti pracují a mají znalosti o pracovních podmínkách a postupech.

³¹ § 102 (3), zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³² NEUGEBAUER, T. Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi. 1 vyd. Praha: ASPI. 2008. 88 s. ISBN 978-80-7357-356-0

Po identifikaci rizik se řeší četnost výskytu a následky. Jejich kombinace se vyjádří v podobě míry rizika.

Obrázek 1 Křivka akceptovatelnosti rizika



Zdroj: NEUGEBAUER, T. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP. Wolter Kluwer ČR.a.s., 2016. 377 s. ISBN 978-80-7552-106-4

Vzhledem k tomu, že je za zajišťování BOZP zodpovědný zaměstnavatel, je rozhodnutí opravdu pouze na něm, není daná žádná hranice, kdy je riziko ještě akceptovatelné a kdy už nikoliv. Zaměstnavatel se také vyjadřuje k navrženým opatřením jak rizika odstranit nebo alespoň snížit jejich míru. Opatření zpracovává osoba odborně způsobilá společně s vedoucími zaměstnanci, musí ale vycházet z všeobecných preventivních zásad uvedených v zákoníku práce. Zaměstnavatel následně rozhodne, která opatření se zrealizují. *Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností*

*zaměstnavatele na všech stupních řízení. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních podle věty první je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.*³³

Vyhledání a vyhodnocení rizik nelze provést pouze jednou, tyto činnosti by se měly s určitou periodou opakovat. Rizika by měla být vyhledávána soustavně, vždy je ale třeba myslet na podmínky a potřeby konkrétního pracoviště. Především tedy na jednotlivé zaměstnance a to jak předejít možným úrazům či nemocem z povolání.

3.6 Kategorizace práce

Bezpečnost musí být zajištěna při výkonu jakékoliv práce, ale vždy je zohledněna konkrétní práce na konkrétním pracovišti. Jiné zajištění bude vyžadovat výkon administrativních prací a jiné práce techniků. Proto se nabízí rozdělení prací do různých kategorií. *Podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovitosti pro zdraví se práce zařazují do čtyř kategorií. Kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií stanoví prováděcí právní předpis; hodnocení rizika a minimální ochranná opatření stanoví zvláštní právní předpis. Do kategorie se nezařazují práce prováděné na pracovištích staveb prozatímně užívaných ke zkušebnímu provozu, který nepřekročí jeden rok.*³⁴ Jednotlivé kategorie jsou vymezeny podle rizikových faktorů ve Vyhlášce č. 432/2003 Sb. Kritérii pro kategorizaci jednotlivých prací jsou:

- prach
- chemické látky a směsi
- hluk
- vibrace
- neionizující záření
- fyzická zátěž
- pracovní poloha
- zátěž teplem
- zátěž chladem
- psychická zátěž

³³ § 102 (4) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁴ § 37 (1) zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů

- zraková zátěž
- práce s biologickými činiteli
- práce ve zvýšeném tlaku vzduchu

O zařazení práce do druhé kategorie je nutné spravit orgán ochrany veřejného zdraví, který představuje příslušná hygienická stanice dle místa výkonu práce. Ta posuzuje, zda byla konkrétní práce zařazena do druhé kategorie správně. Pro výkon prací zařazených ve třetí a čtvrté kategorii je nezbytné využívat osobní ochranné pracovní pomůcky, v případě čtvrté kategorie ale ani jejich použití nemůže zcela vyloučit riziko ohrožení zdraví. V obou případech je také nutné obrátit se na krajskou hygienickou stanici, tentokrát ale není zařazení do dané kategorie oznamováno, ale pouze navrhováno.

Tabulka 1: Tabulka kategorizací prací

1. kategorie	Není pravděpodobný výskyt nepříznivých vlivů na zdraví
2. kategorie	Nepříznivé vlivy na zdraví se vyskytují ve výjimečných případech
3. kategorie	Dochází k překročení hygienických limitů
4. kategorie	Hrozí vysoké riziko ohrožení zdraví

Zdroj: Vlastní zpracování dat dostupných v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů

Ať už jde o jakýkoliv faktor, zaměstnavatel má vždy povinnost přijmout taková opatření, která umožní práce zahrnuté mezi ty rizikové zařadit do nižší méně ohrožující kategorie. Jako riziková práce je vyhodnocena automaticky každá práce ve třetí a čtvrté kategorii. Jak již bylo zmíněno, o zařazení do těchto kategorií rozhoduje orgán ochrany veřejného zdraví. Ten může jako rizikovou práci označit i práce z kategorie první či druhé. Orgán veřejného zdraví může v rámci schvalování kategorizace prací nařídit podmínky pro kontrolu a ověřování rizikových faktorů na pracovišti. Například hluk či teplotu v prostorech pracoviště, hmotnost břemena, se kterým zaměstnanci manipulují nebo výskyt nežádoucích látek v ovzduší. Stanoveny mohou být také pravidelné pracovnělékařské prohlídky, kdy náklady z nich plynoucí jdou za zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel musí samozřejmě respektovat nařízená ochranná opatření, má ale možnost stanovení dalších či přísnějších, než je vyžadováno zákonem. Stejně tak se musí

postarat o to, aby kategorizace prací odpovídala aktuálnímu stavu, je tedy žádoucí provádět periodické kontroly a zjištěné stavy protokolovat. Jednotná podoba jak má protokol kategorizace vypadat, ale není stanovena. Vést evidenci je také nutné o výkonu rizikové práce. *Zaměstnavatel, na jehož pracovištích jsou vykonávány rizikové práce, je dále povinen a) u každého zaměstnance ode dne přidělení rizikové práce vést evidenci b) ukládat evidenci podle písmene a) po dobu 10 let od ukončení expozice, a jde-li o práce 1. s chemickými karcinogeny nebo mutageny stanovenými zvláštním právním předpisem, 2. s azbestem, 3. v riziku fibrogenního prachu, a 4. s biologickými činiteli, které mohou vyvolat latentní onemocnění, onemocnění, která mají velmi dlouhou inkubační dobu nebo způsobují onemocnění, která se opakovaně projevují remisemi či mohou mít závažné následky, po dobu 40 let od ukončení expozice*³⁵ V neposlední řadě má zaměstnavatel povinnost informovat zaměstnance o kategorii, do které je jeho práce zařazena, o veškerých ochranných opatřeních a případně také, pokud dojde k překročení stanovených limitních hodnot.

3.6.1 Práce zakázané

Existují také práce, které jsou v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví některým zaměstnancům přímo zakázané. V tomto případě nezáleží pouze na vykonávané práci, ale také na tom, kdo by ji měl respektive neměl vykonávat. Jde o zaměstnankyně a mladistvé zaměstnance ve věku od 15 do 18 let. Nejedná se však o diskriminování těchto zaměstnanců, pouze se zohledňují specifické fyziologické vlastnosti ve vztahu k zatěžování organismu, které může vykonávání určitých činností na pracovišti způsobit. Existují vždy určité skupiny zaměstnanců, na které je zákaz kvůli možným následkům z vykonávání dané činnosti zacílen, například těhotné ženy či zaměstnankyně do devátého měsíce po porodu. Dále pak existují limity pro vykonávání prací v závislosti na pohlaví, v tomto případě jde zejména o manipulování s břemeny. Zaměstnáním těhotné, kojící či zaměstnankyně - matky do konce devátého měsíce po porodu pracovními činnostmi v rámci pracoviště, která jsou zmíněným zaměstnankyním zakázané, se zaměstnavatel dopouští přestupku. Stejně tomu je i v případě mladistvých zaměstnanců. Zaměstnavatel jim nesmí zadat práce jim zakázané či je nechat pracovat v prostředí zakázaného

³⁵ § 40 zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů

pracoviště. Pokud jde o výjimku odůvodněnou přípravou na povolání, musí zaměstnavatel i zde dodržet všechny stanovené podmínky a stále dbát na dodržování bezpečnosti.

V případě zaměstnankyň se k činnostem, které jsou jim zakázané v rámci výkonu práce, přihlíží s ohledem na to, zda daná aktivita neohrožuje jejich mateřství. Práce a pracoviště zakázané těhotným, kojícím a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu vymezuje Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 180/2015 Sb. Stejná vyhláška řeší také práce zakázané mladistvým zaměstnancům. *Zákaz prací mladistvým zaměstnancům se nevztahuje na práce, při nichž se mladiství zaměstnanci připravují na povolání, pokud jsou vykonávány pod soustavným odborným dozorem a organizací práce nebo jinými opatřeními je zajištěna dostatečná ochrana jejich zdraví.*³⁶

3.7 Pracovní úraz

I přes vyhodnocování rizik na pracovišti, snahy o jejich odstranění či co největší zmírnění jejich dopadů, pravidelné kontroly a školení zaměstnanců, může dojít k pracovnímu úrazu. Za ten se považuje jakákoliv újma na zdraví či smrt zaměstnance, ke které došlo nezávisle na jeho vůli během vykonávání pracovních povinností plynoucích z pracovního poměru či jiných činností, které s plněním těchto povinností souvisí, například při školení. Nejsou zde ale zahrnuty úrazy, ke kterým došlo během cesty na či z pracoviště nebo při stravování. *Zaměstnanec je povinen bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin.*³⁷ Zaměstnavatel má povinnosti úraz prošetřit a vyhodnotit, zda se opravu o pracovní úraz jedná.

Pracovní úrazy lze dělit na smrtelné a ostatní, všechny však musí být evidovány v knize úrazů a to i v případě drobných poranění, jejichž následkem není dočasná pracovní neschopnost. Knihu úrazů je možné vést v papírové nebo elektronické formě, v obou případech je ale nutné ošetřit, aby k ní měli přístup pouze oprávnění zaměstnanci. V případě, že jde o úraz smrtelný či úraz, který dostal zaměstnance do dočasné pracovní neschopnosti přesahující tři kalendářní dny, je nutné sepsat záznam o úrazu a doručit ho na

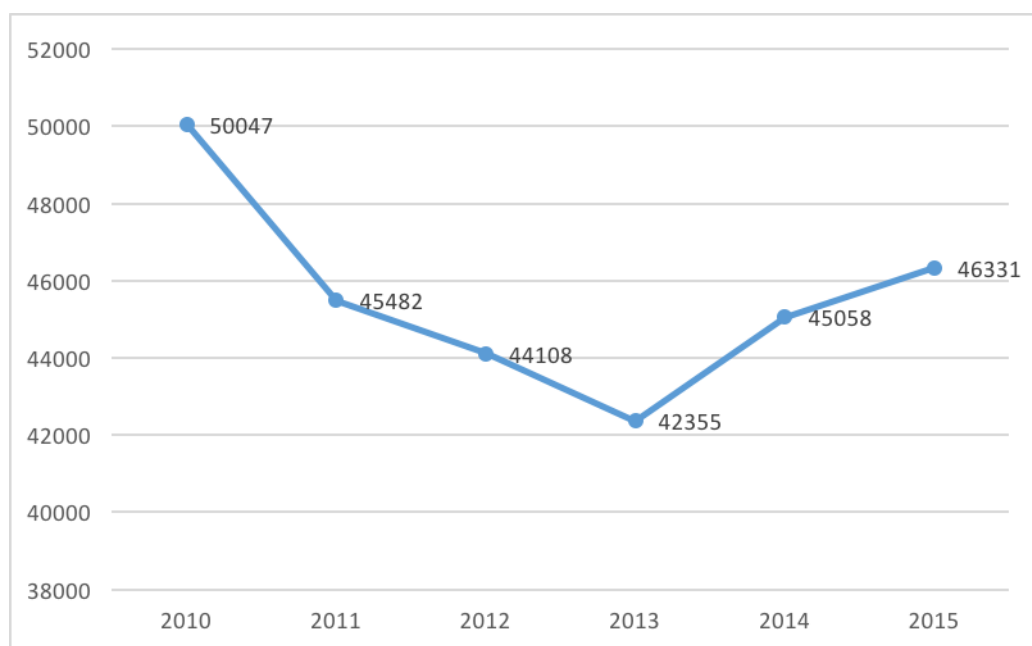
³⁶ § 5 (4) Vyhláška 180/2015 Sb.

³⁷ § 105 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

příslušná místa. Záznam představuje doklad o šetření a musí být zhotovený nejpozději do pátého dne od ohlášení poškozeným zaměstnancem. Zpravidla ho vypracovává přímý nadřízený zaměstnanec podle vzoru v Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu ve znění dle Nařízení vlády č. 170/2014 Sb. S evidencí pracovních úrazů souvisí náhrada vzniklé škody, na kterou má zaměstnanec právo a kterou musí zaměstnanec poskytnout. Podmínky nahrazování škody v souvislosti v pracovním úrazem upravuje zákoník práce.

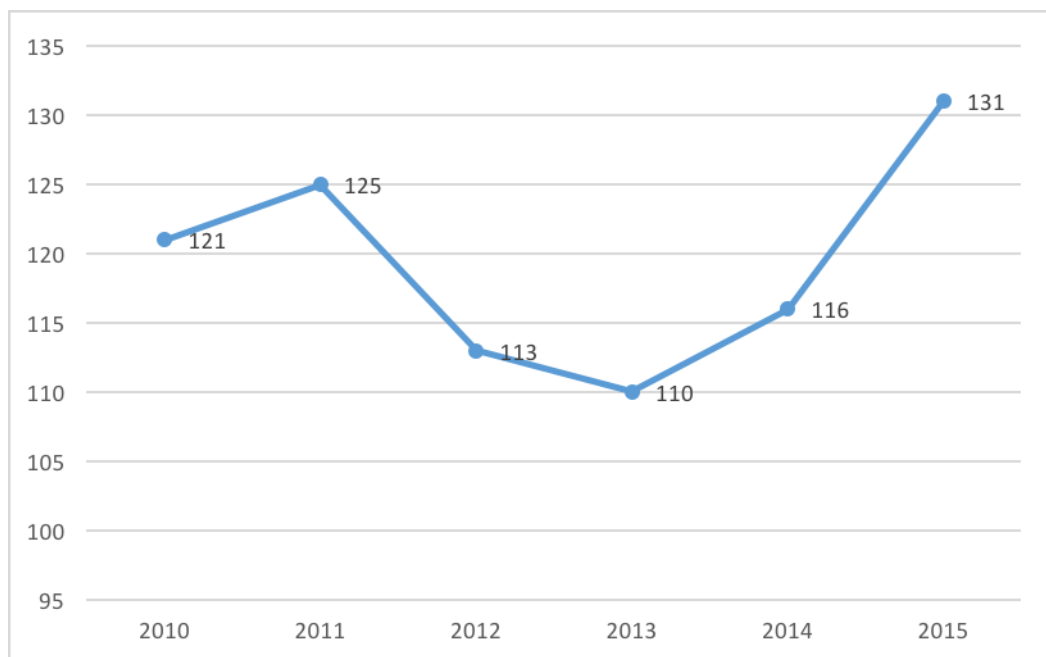
V následujících grafech jsou znázorněny počty pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než tři dny a smrtelných pracovních úrazů v letech 2010 – 2015 podle dat ze zpráv o pracovní úrazovosti v České republice vydaných státním úřadem inspekce práce a dostupných na webových stránkách Oborového portálu pro BOZP.

Graf 1 Počet pracovní úrazů s pracovní neschopností delší než 3 dny v letech 2010 – 2015



Zdroj: Vlastní zpracování dat dostupných ze zpráv Státního úřadu inspekce práce o Pracovní úrazovosti v České republice pro roky 2010 - 2015

Graf 2 Počet smrtelných pracovních úrazů v letech 2010 - 2015



Zdroj: Vlastní zpracování dat dostupných ze zpráv Státního úřadu inspekce práce o Pracovní úrazovosti v České republice pro roky 2010 - 2015

Počet úrazů s pracovní neschopností delší než tři dny i počet smrtelných úrazů měl v posledních letech lehce klesající a následně rostoucí tendenci. 131 smrtelných úrazů v roce 2015 bylo nejvíce za období 2010 – 2015. V témže roce se stalo 46331 úrazů po kterých následovala pracovní neschopnost delší než tři dny, což byl opět lehký nárůst od roku 2014, ale pořád méně než v roce 2010. Podle dat Eurostatu se v roce 2014 v rámci Evropské Unie přihodilo 3739 smrtelných pracovních úrazů. Česká republika byla se 116 smrtelnými úrazy jedenáctou zemí s největším počtem smrtelných úrazů. Na prvním místě byla Francie s 589 smrtelnými úrazy. Čtyři a tedy nejméně smrtelných úrazů se staly v roce 2014 na Maltě.

4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v podmínkách konkrétních subjektů

V rámci diplomové práce bylo zkoumáno zajišťování bezpečnosti práce a ochrany zdraví ve třech konkrétních subjektech se zaměřením zejména na školení zaměstnanců o této problematice. Ne všechny subjekty si přály být jmenovány, v práci tedy bude použito označení subjekt A - Úřad, subjekt B - Firma a subjekt C - Společnost. Mezi subjekty jsou zástupci státní správy, malé české akciové společnosti a české pobočky globální obchodní společnosti. Každý ze subjektů spadá předmětem své činnosti do jiné oblasti a zaměstnává jiný počet zaměstnanců, ale pracovní činnosti převážné většiny zaměstnanců již srovnatelné jsou. Jedná se administrativní práce spadající do první kategorie v tabulce kategorizace prací, není zde tedy pravděpodobný výskyt nepříznivých vlivů na zdraví.

Zaměstnanci všech tří subjektů zpracovávají data a vykonávají práci pro jiné klienty či partnery, případně v rámci státní správy České republiky v podobném prostředí a podmínkách. Vzhledem k tomu, že není přesně definováno, jak má být bezpečnost a ochrana zdraví při práci zaměstnavatelem pojata, je možné, že je v každém subjektu zajišťována trochu jinak, i když zaměstnanci vykonávají stejné činnosti a mohou čelit stejným rizikům. Na všech třech pracovištích se samozřejmě vyskytují také zaměstnanci, kteří vykonávají i jiné než administrativní práce a pro které je například nutné zajistit další školení či pracovní pomůcky. Jde ale o malé množství a zástupci z těchto skupin zaměstnanců nebyly zahrnuti v dotazníkovém šetření ani v porovnání mezi subjekty.

4.1 Subjekt A - Úřad

Subjekt A je správním úřadem pro kraj hlavní město Praha, pod který spadá pracoviště Praha a v práci bude označován jako Úřad. V rámci České republiky funguje paralelně ještě třináct úřadů pro zbylé kraje a pod ně patří dalších 96 pracovišť. Činnosti Úřadu upravuje řada právních předpisů, několik z nich bylo změněno k roku 2014, kdy nabyl účinnosti nový občanský zákoník. Vzhledem k tomu, že jde o subjekt státní správy, musí být brán v potaz také Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. Způsob zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je napříč všemi čtrnácti úřady stejný, práce se bude ale soustředit konkrétně na úřad pro hlavní město Praha, kde pracuje zhruba 400 zaměstnanců.

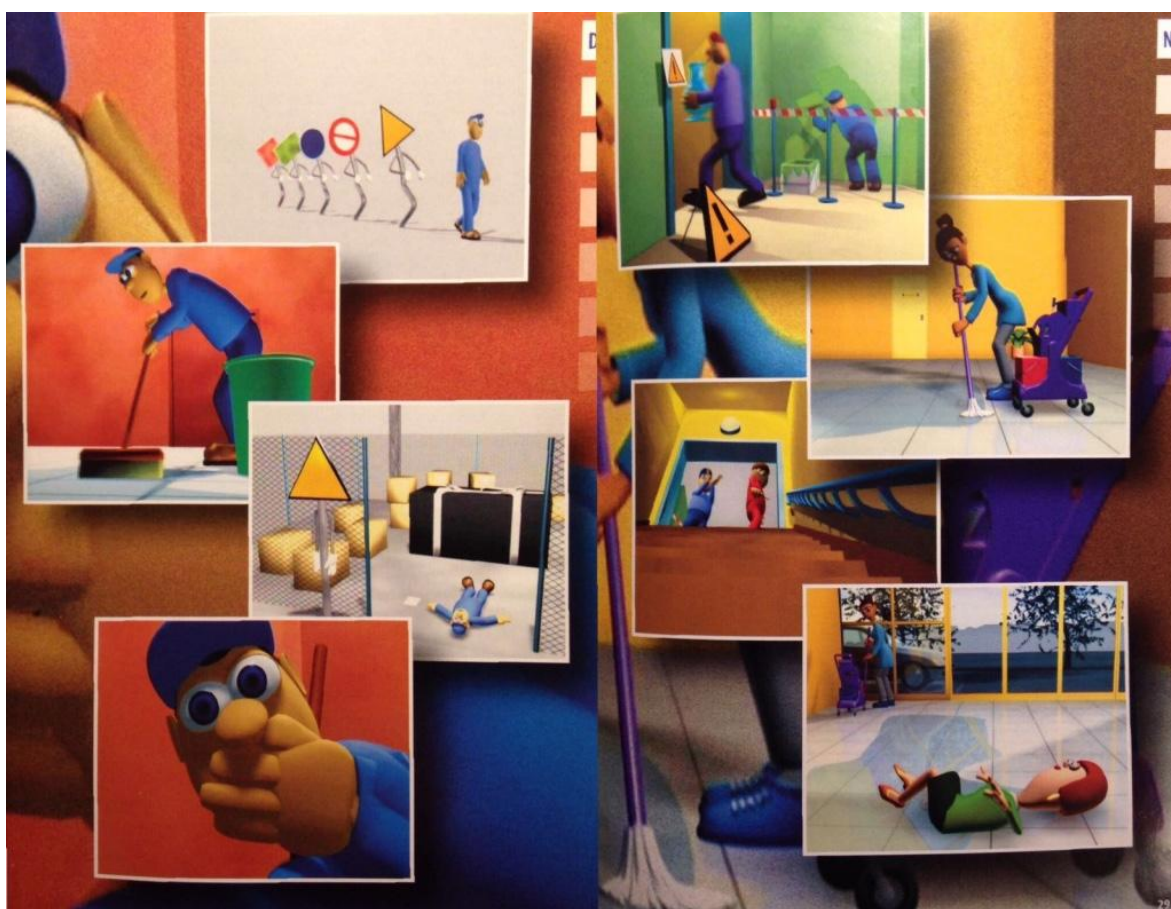
Přímo na pracovišti Úřadu působí osoba odborně způsobilá k prevenci rizik, která se zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci a současně také požární ochranou. Vzhledem k tomu, že se jedná o úřad spadající do státní správy, u většiny zaměstnanců se jedná o bezpečnost a ochranu při výkonu služby. Část zaměstnanců ale službu nevykonává a je tedy nutné tyto dvě skupiny zaměstnanců rozlišovat především kvůli správné terminologii. Školení zaměstnanců ale probíhá bez ohledu na to, zda jde v jejich případě o BOZP či BOZVS.

Osoba odborně způsobilá se stará o zajištění veškerých školení pro zaměstnance, ať už jako školitel či v rámci zajištění externího specialisty. Zabývá se otázkou rizik na pracovišti a také představuje oprávněnou osobu, která většinou řeší zápisy do knihy úrazů. Sama osoba odborně způsobilá musí pro potřeby výkonu své práce na pracovišti Úřadu absolvovat povinnou zkoušku odborné způsobilosti. Z vlastní iniciativy ale dále absolvuje školení vztahující se k problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které ji samotnou zajímají a mohou jí rozšířit znalosti v oblasti. Jedno z absolvovaných školení se například věnovalo ergonomii, tedy vědě, která se zabývá vztahem mezi člověkem a pracovním prostředím a podmínkami, kdy se snaží optimalizovat výkonnost při zachování zdraví, bezpečnosti a pohody zaměstnance. Vzhledem k tomu, že tato školení přispívají v profesnímu růstu osoby odborně způsobilé a často mohou být velmi užitečná, mohou být po uvážení zaměstnavatele hrazena, i když nejsou pro odborně způsobilou osobu povinná.

Školení BOZP jsou prováděna osobou odborně způsobilou. Většinou k určitému datu nastupuje více nových zaměstnanců, kteří musí školení absolvovat než začnou vykonávat svou práci. Ti jsou potom proškoleni společně. V případě brigádníků či studentů, kteří v rámci Úřadu absolvují praxi a nastupují mimo obvyklou dobu, může školení proběhnout individuálně. Speciální skupinou jsou zaměstnanci vykonávající úklidové práce, u kterých je nutné klást větší důraz na školení ohledně čisticích prostředků, jejich značení a skladování, aby nedopatřením nedošlo třeba i k jejich požití. To se na pracovišti Úřadu již stalo vzhledem k nesprávnému uchovávání čisticího prostředku v lahvi od nápoje. Všichni zaměstnanci, kteří za výkonem práce vyrážejí do terénu, absolvují každoročně opakující se školení dle potřeb v závislosti na pracovních činnostech. Další skupinou jsou řidiči, kteří musí absolvovat revize v podobě e-learningových testů a jednou za pět let jsou k opakovanému školení řidičů vysláni přímo do autoškoly.

Samotné školení o problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, případně bezpečnosti při výkonu služby se opakuje každé dva roky po menších skupinkách zaměstnanců. Jako oporu při školení používá osoba odborně způsobilá powerpointové prezentace a krátké filmy v hlavní roli s kreslenou postavičkou Napo, které se snaží problematiku BOZP podat odlehčenou formou a upozornit na rizika, která při práci hrozí a jak se jich snadno vyvarovat. Napovídá tomu už i samotné motto „Bezpečnost s úsměvem“.

Obrázek 2 Napo



Zdroj: NAPO 2006 DVD, ISBN: 92-9191-128-3

Napo je podporován Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a dokonce se stal hlavním zástupcem kampaní Zdravé pracoviště agentury EU-OSHA. Samotní zaměstnanci Úřadu tyto krátké animované filmy vítají jako příjemné

zpeřtění školení. V dubnu 2016 byl na podporu evropské kampaně na období 2016–2017 „Zdravé pracoviřtě pro všechny bez rozdílů věku“ uveden nový film „Napo ... zpátky ke zdravé budoucnosti“. Byly zahájeny práce na novém filmu, který se týká bezpečnosti při práci v silničním provozu. Konsorcium Napo každoročně natočí jeden nebo dva nové filmy. V současné době uvažujeme o nových filmech s tématem požáru a výbuchu, prachu a zdravotní péče.³⁸

Školení BOZP je zakončeno multiple choice testem. V případě, že by některý ze zaměstnanců po proškolení test nezvládl správně vyplnit, dojde k další konzultaci o problematice BOZP s osobou odborně způsobilou a opakovaným napsáním testu, dokud není výsledek přijatelný. Každý ze zaměstnanců kromě napsání testu stvrzuje absolvování školení svým podpisem. Skupina vybraných zaměstnanců, mezi které se řadí především vedoucí zaměstnanci, absolvují prohlubující školení o první pomoci, vedené externí firmou.

Každoročně většinou v dubnu se provádí prověrky BOZP, o jejichž zajištění se opět stará odborně způsobilá osoba. Ta si v průběhu celého roku vede seznam případných závad či nedostatků. Neprovádí dílčí či namátkové kontroly, což by svým způsobem nebylo asi úplně proveditelné, samozřejmě si ale všimá stavu pracoviřtě. Pokud je například někde nesprávně uskladněn kus nábytku a blokuje tak únikovou cestu, postará se o nápravu.

S roční periodou se také provádí kontrola a aktualizace vnitřní směrnice s ohledem na identifikaci a hodnocení rizik, pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a také kategorizace práce. V rámci Úřadu se vyskytují práce v první kategorii a nestává se často, že by přibyla nová pozice, pro kterou by vyvstávala nová potenciální rizika, která by bylo nutné řešit. Většinou tedy dochází pouze k překontrolování, zda vše sedí s ohledem na právní předpisy. Osoba odborně způsobilá před prověrkami BOZP zpravidla obesílá vedoucí zaměstnance, ti potom mají možnost vyjádřit se ke stavu zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na svém oddělení, případně navrhnout a následně projednat možné úpravy a dodatky.

³⁸ NAPO [online]. 2017 Dostupné z: <https://www.napofilm.net/cs/napos-films/coming-soon>

4.2 Subjekt B - Firma

Subjekt B spadá pod firmu založenou roku 1991 jako rakousko - česká společnost s ručením omezeným zabývající se otázkou hospodaření s vodou, teplem a energií. Postupně byly zakládány dceřiné společnosti, došlo k fúzi a změně právní formy na akciovou společnost. V dnešní době jde o pouze českou společnost s pobočkami na Slovensku, v Rusku a Polsku a řadí se mezi zakládající členy Asociace rozúčtovatelů na teplo a vodu. Centrála společnosti se nachází v Brně, v České republice potom funguje dalších 6 poboček, práce se bude věnovat konkrétně pobočce v Praze, která bude označena jako Firma.



O bezpečnost a ochranu zdraví při práci se stará osoba odborně způsobilá, která sídlí v Brně a na pražskou pobočku dle potřeb dojíždí. Předmětem práce většiny zaměstnanců je rozúčtování nákladů na teplo a vodu, jde tedy opět o administrativní práce spadající do první kategorie. Aby bylo rozúčtování možné provést, je nutné zajistit k tomu všechny podklady a především namontovat měřiče tepla a vodoměry, ze kterých jsou následně odečítány příslušné hodnoty. O samotné montáže a odečty a případné kontroly spojené s opravou či výměnou se starají především externí technici, kteří k tomu mají příslušnou praxi.

Školení BOZP probíhá v podobě přednášky vedené osobou odborně způsobilou za pomoci powerpointové prezentace. Školení není zakončené testem, ale přednášející dává účastníkům školení prostor pro diskuzi a případné dotazy. Ti tak mají možnost ověřit si, zda správně pochopili sdělené informace okamžitě po přednášce a zamezit tak případným nedorozuměním, která by mohla vést až k pracovnímu úrazu. Každý z účastníků také podepisuje prezenční listinu a stvrzuje tak absolvování školení, aby mohl následně začít plnit své pracovní povinnosti. Školení je opakováno s periodou dva roky a probíhá již v Brně, kde jej často doplňují i další školení pro zaměstnance například o vizi a strategii firmy či přímo o nabízených produktech a službách. Řada školení je většinou zakončena team buildingovými aktivitami, díky kterým se mohou zaměstnanci z jednotlivých poboček seznámit a následně i lépe komunikovat a spolupracovat.

Zaměstnanci mohou využívat pracovních automobilů v případě, že je nutné dojet na jednání se zástupcem objektu, u kterého se provádí rozúčtování. Zejména správní družstva si někdy přejí účast zaměstnance Firmy na svých schůzích, kde se projednává otázka zajištění rozúčtování nákladů tepla a vody, případně možnosti výměny měřáků na teplo a

vodoměrů. Pracovní automobily jsou také využívány pro dopravu na školení v Brně a další pochůzky nutné k zajištění bezproblémového výkonu pracovních činností, například přeprava měřáků či vodoměrů, které jsou v prostorách Firmy naskladněné pro externí techniky. Všichni zaměstnanci, kteří budou pracovních automobilů využívat, musí nejdříve vykonat referenční zkoušky, které má povinnost zajistit zaměstnavatel. V případě Firmy jsou vykonávány v podobě kurzu vedeném soukromou autoškolou, který je zakončen multiple choice testem. Po úspěšném absolvování zaměstnanci obdrží Potvrzení o školení odborné způsobilosti řidičů.

Obrázek 3 Potvrzení o školení odborné způsobilosti řidičů

	<p>www.kristan.cz Holandská 17/756 101 00 Praha 10 - VRŠOVICE tel.: 271 724 820 gsm: 604 777 700 gsm: 777 651 077 e-mail: info@kristan.cz www.facebook.com/skoleni.ridcu</p>	<p>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozd. předpisů:</p>
<p align="center">Potvrzení o školení odborné způsobilosti řidičů</p> <p align="center">podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v § 103 odst. 2, ve znění pozdějších předpisů</p>		<p>§ 103 odst. 2: ukládá zaměstnavateli povinnost „zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování“.</p>
<p>Jméno a příjmení</p>		<p>Povinnost školení řidičů se týká všech pracovníků, kteří řídí motorová vozidla do 3,5 t na pracovní cestě bez ohledu na to, zda mají řízení vozidel sjednáno v pracovní smlouvě či nikoliv.</p>
<p>Datum narození</p>		<p>§ 349 odst. 1: Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.</p>
<p>Číslo řidičského průkazu</p>	<p>Skupina/podskupina ŘO</p>	<p>Razítko zaměstnavatele</p>
<p>absolvoval kurz zdokonalování odborné způsobilosti řidičů a byl/nebyl přezkoušen</p>		
<p>Datum</p>	<p>Podpis</p>	

Zdroj: Vlastní obrázek

Osoba odborně způsobilá při návštěvách ve Firmě průběžně kontroluje a vyhodnocuje stav zajištění a dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, aby měla o stavu pracoviště přehled pro každoroční prověrky. Kontrolní pochůzku pracovišti doplňuje rozhovor s vedoucím zaměstnancem a vzhledem k jejich nízkému počtu se ho často účastní

i samotní zaměstnanci. Projednán je stav zajištění BOZP a prostor je věnován případným návrhům na změny či zlepšení. Osoba odborně způsobilá kontroluje, že se na pracovišti nevyskytují žádná nová rizika a že není nutné změnit kategorizaci prací z důvodu nově vzniklé pozice, či rozšíření některé ze stávajících. V rámci všech poboček po České republice se otázka BOZP řeší stejným způsobem a je snaha o to, aby bylo její zajištění na všech jednotlivých pracovištích stejné.

4.3 Subjekt C - Společnost

Posledním subjektem je česká pobočka globální obchodní společnosti, která se specializuje na outsourcing, manažerské poradenství a technologické služby. Společnost má sídlo v Irsku a byla založena v roce 1953, v dnešní době má pobočky ve stodvaceti zemích světa. V České republice působí od roku 1991 a zaměstnává okolo 1500 zaměstnanců, kteří se věnují oblastem financí, účetnictví, zákaznické podpory či IT procesům. Subjekt C bude v práci označen jako Společnost, jde o jednu z pražských poboček s přibližně 600 zaměstnanci, kteří pracují v rámci jednotlivých projektů pro konkrétní klienty a spolupracují s ostatními pobočkami po celém světě, aby docházelo k co nejlepšímu a nejefektivnějšímu dodávání služeb.

Společnost má kanceláře ve více částech Prahy, hlavní zázemí má na Chodově, kde sídlí osoba odborně způsobilá, a kde probíhají školení. Ve Společnosti pracují zaměstnanci rozmanitých národností zejména kvůli jazykové vybavenosti, která je nutná pro potřeby klientů, kterým jsou dodávány služby. Komunikačním jazykem je angličtina, většina dokumentů je však vyhotovena v české a anglické verzi, například pracovní smlouvy. Nebo manuál s pokyny pro řešení krizové situací, kdy má v případě nesrovnalostí přednost verze v českém jazyce.

Školení probíhají v angličtině vzhledem k tomu, že se ho účastní jak již bylo zmíněno zaměstnanci rozdílných národností. Samotné školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci je rozděleno na přednášku a e-learningovou část. Přednáška je součástí úvodních školení, která trvají den a půl a mají nové zaměstnance seznámit s vizí, hodnotami a podnikovou kulturou společnosti. Školení BOZP je zařazeno do programu druhého dne, kdy se noví zaměstnanci po obědě přesouvají na konkrétní pracoviště. Během této přednášky jsou seznámeni s riziky, které by jejich práce mohla přinést. Většina

zaměstnanců pracuje v prostředí openspace, tedy velkoprostorové kancelář, kde je více než jedenáct kancelářských pracovišť

Kancelářských budov s openspace se týká Norma ČSN 73 5305:2005, která mimo jiné vymezuje minimální šíři komunikačních koridorů, která činí 160 cm. Šířka vedlejších a spojovacích koridorů musí být větší než 120 cm. Velkoprostorové kanceláře umožňují především rychlejší komunikaci mezi členy týmu a jsou i finančně méně náročné, ale na úkor zvýšené hlučnosti a možnosti onemocnění kvůli klimatizaci, kterou administrativní budovy bývají vybavené.

Po přednášce zaměstnanci absolvují interaktivní e-learningový kurz Bezpečnost práce pro zaměstnance, které zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím společnosti Prevent s.r.o. a je možné si vybrat mezi českou, anglickou a italskou jazykovou verzí.

Obrázek 4 E-learningové školení

smart learning

Bezpečnost práce pro zaměstnance

☰ ◀ ◂ ▶ ✕

ZÁKLADNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA

O co méně zábavné vám předpisy BOZP mohou připadat, o to důležitější je jejich znalost z pohledu prevence rizik a při řešení mimořádných událostí (pracovní úrazy, požáry a jiné škody) vzniklých případným zanedbáním bezpečnosti.

Klikněte postupně na modré rámečky s obrázky.

Nepodceňujte problematiku BOZP a zorientujte se v její základní právní úpravě, může se vám to hodit.

Předpisy BOZP

Úkoly zaměstnavatele

Povinnosti zaměstnanců

Stránka 4/28

Základní právní úprava

© www.prevent.cz

Zdroj: Kurz Bezpečnost práce pro zaměstnance [online] 2017 Dostupné z: <https://lms.instructor.cz/kurzy-html/>

Časový rozvrh je hodina, během které se zaměstnanci blíže seznámí s právními předpisy a problematikou například bezpečnostních značení, práce s počítačem, manipulaci s břemeny, motivací, prací žen či pracovními úrazy. V kurzu je spousta odkazů na další informace, především na konkrétní právní předpisy a jejich plné znění, obrázků a animací, které jednoduše a názorně ukazují, jak si na pracovišti správně počínat a čemu se naopak vyvarovat. Kurz je zakončen testem a následně zaměstnanci obdrží doklad o absolvování kurzu, který podepíší a stvrdí tak, že kurz absolvovali osobně a porozuměli probírané problematice. Doklady o absolvování zaměstnanci odevzdají na personální oddělení, kde je založen. Online kurz o bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci zaměstnanci opakují každé dva roky. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci pouze obdrží přihlašovací údaje a termín, do kdy musí kurz bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který je zpravidla doplněn kurzem o požární ochraně absolvovat, je zcela na nich, kdy tak učiní. Mohou si ho tak naplánovat na takovou část dne, která jim vzhledem k soustředění a objemu práce nejvíce vyhovuje. Malým negativem e-learningového školení je, že se bezprostředně po jeho absolvování zaměstnanci nemohou doptat na případně dotazy. Mají ale možnost spojit se s osobou odborně způsobilou, která jim na doplňující otázky ráda odpoví.

V rámci vykonávání svých pracovních povinností zaměstnanci využívají multifunkčních tiskáren. Pokud dojde k zaseknutí papíru nebo je nutná lehká manipulace s vnitřními součástmi přístroje, jsou k tomu v případě zájmu proškoleni vybraní zaměstnanci a mohou tyto drobné opravy provést sami. Jinak se o to stará tým zaměstnanců, který též zajišťuje nutné opravy v rámci jednotlivých pracovišť, zejména pracovních stolů a skříní, kde se skladují potřebné dokumenty. Dále se starají o bezproblémový chod kuchyňek a kontrolu lékárníček, které jsou v kuchyňkách umístěné. Tým také namátkově kontroluje správné rozmístění nábytku na pracovištích, abych nedošlo k zastavení únikových prostor a nehrozilo zvýšené riziko úrazů. Zejména jde o kontejnery na likvidaci důvěrných dokumentů a věšáků, které jsou umístěny v blízkosti dveří.

Vzhledem k tomu, že ve společnosti pracuje velké množství zaměstnanců na poměrně malém prostoru, je velice důležitá vzájemná tolerance. Na tom a také na dodržování etických zásad si Společnost velmi zakládá a zaměstnanci v rámci povinných online kurzů musí absolvovat školení zabývající se touto tematikou.

4.4 BOZP u konkrétních subjektů

Zkoumané subjekty, jak již bylo zmíněno, nepůsobí ve stejných oblastech a nemají stejný počet zaměstnanců. Nejvíce jich je zaměstnáno ve Společnosti, potom na Úřadě a nejméně ve Firmě. Většinou ale vykonávají stejné pracovní činnosti. A od toho se také odvíjí zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ve všech třech případech jsou školení o této problematice opakována s dvouletou periodou a zajišťuje je odborně způsobilá osoba. Ta ale působí na zkoumaném pracovišti pouze v případě Úřadu. V ostatních dvou případech sídlí v jiné pobočce, v případě Firmy dojíždí na konkrétní pracoviště, v případě Společnosti dojíždí zaměstnanci v rámci Prahy na školení za ní. U každého subjektu probíhá školení formou přednášky, ve Společnosti je kombinováno s e-learningovým materiálem. Kromě Firmy jsou školení zakončena multiple choice testem.

Tabulka 2: Školení BOZP v konkrétních subjektech

	Subjekt A	Subjekt B	Subjekt C
Počet zaměstnanců	400	20	600
Osoba odborně způsobilá působí přímo na daném pracovišti	ano	ne	ne
Školení BOZP probíhá formou	přednášky	přednášky	přednášky v kombinaci s e-learningem
Školení BOZP se opakuje	každé 2 roky	každé 2 roky	každé 2 roky
Školení BOZP je zakončeno testem	ano	ne	ano

Zdroj: Vlastní zpracování dat poskytnutých od konkrétních subjektů

Vzhledem k v podstatě stejným pracovním činnostem se ve všech třech subjektech vyskytují také srovnatelná rizika a je k nim podobně přistupováno. Práce jsou řazeny do první kategorie a většina rizik souvisí s především s nesprávným či neopatrným postupováním ze strany zaměstnanců. Hlavními zdroji rizik jsou komunikace, okna a dveře, kancelářský nábytek a kancelářské a další potřeby k vykonávání práce.

Tabulka 3 Rizika v jednotlivých subjektech

Zdroj rizika	Identifikace rizika	Bezpečnostní opatření	Subjekt
Komunikace - podlaha	Zakopnutí na nerovném či poškozeném povrchu s možným pádem	Označení nerovností a zvýšených profilů podlahy. Udržování podlah v dobrém stavu, dodržování volných komunikací. Užití protiskluzových úprav v případě kluzkých povrchů. Používání vhodné obuvi.	A, B, C
Komunikace - podlaha	Uklouznutí s možným pádem na mokřém povrchu	Okamžité utření rozlitých tekutin.	A, B
Komunikace - schody	Zakopnutí s možným pádem při nastupování na schodiště	Opatrnost při nastupování na schody a přidržování se madel. Označení prvního a posledního stupně schodů bezpečnostním značením.	A, B, C
Komunikace - schody	Zakopnutí s možným pádem kvůli poškozenému či mokřému povrchu schodiště	Udržování schodišť v dobrém stavu. Okamžité utření rozlitých tekutin.	A, B, C
Jízda výtahem	Zablokování výtahu a následná psychická zátěž	Revize výtahů zajištěná správou budovy. Dodržování podmínek pro užívání výtahu.	A, C
Dveře	Přivření při zavírání a otvírání dveří	Správné seřízení samouzavíracího mechanismu. Neumisťovat předměty do dráhy dveřního křídla. Správná manipulace s dveřmi.	A, B, C
Dveře	Pořezání o rozbitou skleněnou výplň dveří	Včasná oprava poškozené skleněné výplně.	A, C
Okna	Přivření při zavírání a otvírání	Zajištění bezpečného otevírání a zavírání okenních křídel včetně jejich zajištění v otevřené poloze. Neumisťovat předměty do dráhy okenního křídla. Správná manipulace.	A, B, C
Okna	Pád osoby z okna	Správná manipulace. Zvýšení opatrnosti.	A, B

Kancelářský nábytek	Naražení o přečnívající hrany nábytku	Vhodné umístění nábytku.	A, B, C
Kancelářský nábytek	Přivření při zavírání zásuvek či dvířek	Zvýšená opatrnost. Kontrola stavu nábytku.	A, B, C
Kancelářský nábytek	Pád nesprávně uloženého předmětu na osobu	Respektování nosnosti nábytku a způsobu ukládání předmětů.	A, B, C
Kancelářský nábytek	Bolest hlavy a oči kvůli nedostatečnému větrání a osvětlení	Zajištění dostatečného osvětlení a dostatečné výměny vzduchu v prostorech kanceláří.	A, B, C
Kancelářský nábytek	Pád ze židle	Opatrnost při dosedání. Nepoužívat židle při ukládání předmětů na vyšší místa.	A, B, C
Kancelářské potřeby	Požezání o ostré kancelářské potřeby (nůžky svorky, nože na dopisy, atd.)	Zvýšená opatrnost. Dodržování pracovních postupů.	A, B
Manipulační schůdky	Uklouznutí a pád ze schůdků	Kontrola stavu schůdků před jejich použitím. Zvýšená opatrnost. Dodržování pracovních postupů	A
Počítače a příslušenství (monitory, tiskárny, kopírky, scannery, faxy, telefony, atd.)	Naražení o přečnívající hrany	Správné umístění zařízení. Označení přečnívajících částí zařízení, pokud není možné ho umístit jinak.	A, B, C
Počítače a příslušenství (monitory, tiskárny, kopírky, scannery, faxy, telefony, atd.)	Přivření či požezání při doplňování papírů	Zvýšená opatrnost a dodržování pracovních postupů	A, B, C
Počítače a příslušenství (monitory, tiskárny, kopírky, scannery, faxy, telefony, atd.)	Zakopnutí s možným pádem kvůli volným kabelům v manipulačním prostoru zařízení	Zakrytí kabelových rozvodů v manipulačním prostoru zařízení	A, C

Počítače a příslušenství (monitory, tiskárny, kopírky, scannery, faxy, telefony, atd.)	Pád předmětu na osobu	Správné umístění předmětu. Dodržování pracovních postupů při manipulaci.	A, B, C
Elektroinstalace a přístroje	Úraz elektrickým proudem kvůli nesprávné manipulaci	Dodržování předpisů pro zajištění bezpečnosti elektrického zařízení. Zamezení neoprávněným zásahům do zařízení	A, B, C
Varné konvice a další vybavení kuchyněk	Opaření, přivření, pořezání	Zvýšená opatrnost. Dodržování pracovních postupů	A, B, C

Zdroj: Vlastní zpracování dat poskytnutých od konkrétních subjektů

Komunikace představují největší riziko v případě úřadu, protože se v budově vyskytuje velké množství chodeb a schodišť, po kterých se zaměstnanci každý den pohybují. Ve Společnosti jsou kancelářská pracoviště rozmístěna ve vnější části obdélníkové budovy a uprostřed se nachází malá chodba, výtahy a schodiště. V prostoru openspace jsou na zemi položené koberce, riziko pádu z důvodu vlhké či kluzké podlahy je tedy nižší, vztahuje se pouze na prostor chodeb a kuchyněk. Díky tomu, že mají zaměstnanci, kteří spolupracují na jednotlivých projektech, pracovní stoly v bezprostřední blízkosti, nemusí absolvovat dlouhé cesty v případě potřebných konzultací s kolegou. Firma vzhledem k malému počtu zaměstnanců disponuje i menšími prostory, kde by bylo možné upadnout a zranit se.

Určité riziko přináší manipulace s okny a dveřmi. Na pracovišti Úřadu a Společnosti je v některých případech ve dveřích skleněná výplň, která se může rozbít a pořezat neopatrné zaměstnance. V případě oken hrozí pro zaměstnance Úřadu a Firmy kromě přivření či poranění o rozbité křídlo či výplň okna též vypadnutí. Zde by ale hrála roli především nesprávná manipulace ze strany zaměstnance. V případě Společnosti není možné okna otevírat do takové míry, aby osoba mohla vypadnout, i přesto by zaměstnanci měli být při manipulování s křídly oken opatrní.

V případě nesprávného umístění či nedostatečné kontroly stavu, může riziko představovat i kancelářský nábytek. V malých i velkoprostorových kancelářích může dojít

k nevhodnému rozmístění nábytku v prostoru, což následně zvyšuje šanci, že o něj některý ze zaměstnanců zavadí a dojde k úrazu. Vždy je při rozmisťování nábytku vhodné myslet na to, že se v prostoru bude běžně pohybovat určité množství zaměstnanců. V případě Společnosti se rozmístěním nábytku zabývá k tomu vytvořený tým, který neustále hledá lepší a bezpečnější umístění. V případě všech subjektů potom při návštěvách či pohybu po pracovištích osoba odborně způsobilá sleduje, že nábytek není umístěn v cestě nouzového východu. Zaměstnanci všech subjektů skladují tiskopisy či jiné předměty ve skříních nebo na policích, na Úřadě k tomu mají zaměstnanci k dispozici manipulační schůdky. V případě uskladňování je vždy nutné respektovat maximální nosnost polic a například šanony vhodně řadit, aby nedošlo k jejich vypadnutí. Důležitá je opatrnost zaměstnanců, kteří předměty na dané místo ukládají a ještě větší v případě, že u toho využívají manipulačních schůdků. Vhodné je sledovat stav skříní a polic, případně schůdků a možná poškození okamžitě ohlásit vedoucímu zaměstnanci.

Dalším rizikem jsou kancelářské potřeby, počítače a příslušenství. Zde je opět nutná opatrnost a především správné zacházení s jednotlivými předměty ze strany zaměstnance. V případě počítačů a jejich příslušenství je nutné pohlídat, že nezasahují do komunikačních prostor a pozornost věnovat také kabelům, které by neměly ležet volně na podlaze. V případě Úřadu a Společnosti se o vhodné zakrytí kabelových rozvod starají zaměstnanci IT oddělení. Do Firmy IT specialista v případě potřeby dojíždí.

4.5 Dotazníkové šetření

U zaměstnanců proběhlo dotazníkové šetření, sběr dat se uskutečnil v srpnu a září 2016. Respondenti odpovídaly na 12 otázek zaměřených jak na konkrétním zabezpečení školení BOZP, tak na obecné informace vztahující se k této problematice, které by zaměstnancům měly být známy právě ze školení. Do šetření byli zapojeni výhradně zaměstnanci, kterých se týká výkon administrativních prací zařazených do první kategorie. Činnosti vykonávané těmito zaměstnanců napříč všemi subjekty lze zobecnit na práci na počítači, telefonování, manipulace s šanony a jejich odkládání do skříně pro ně určené, další drobné kancelářské práce a obsluhování tiskárny či kopírky. V rámci Subjektu A odpovědělo 120 respondentů, v rámci subjektu B 16 respondentů, v rámci Subjektu 170 respondentů, zde byli dotazováni pouze zaměstnanci hovořící českým jazykem.

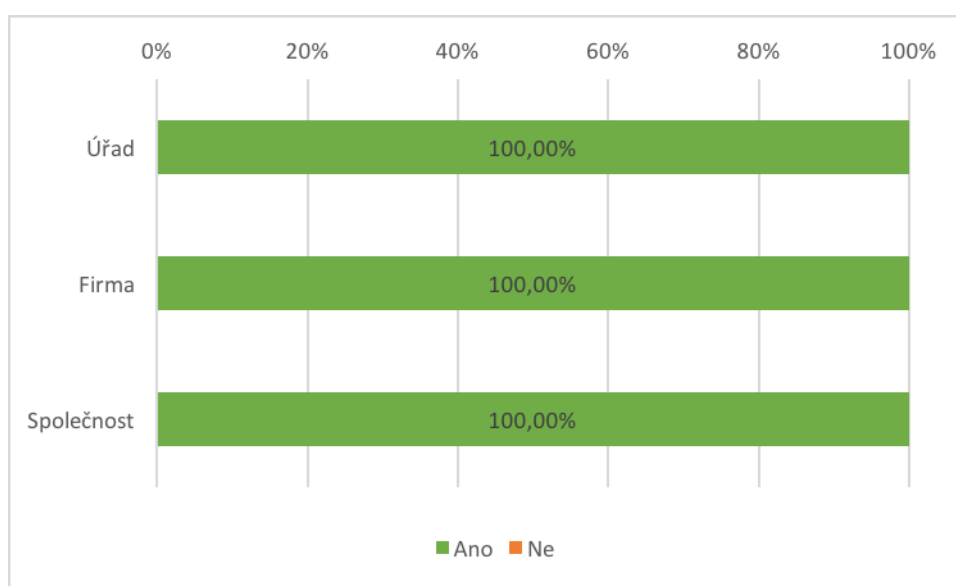
1. Absolvoval/a jste v rámci výkonu práce pro vašeho aktuálního zaměstnance školení BOZP?

Tabulka 4 Absolvoování školení o BOZP

	Úřad	Firma	Společnost
Ano	120	16	170
Ne	0	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Graf 3 Absolvoování školení o BOZP



Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Tato otázka byla do dotazníku zařazena spíše pro kontrolu a očekávána byla stoprocentně kladná odpověď vzhledem k tomu, že je povinností zaměstnavatele školení o bezpečnosti a ochraně zdraví zajistit a povinností zaměstnanců toto školení absolvovat. To respondenti ze všech tří subjektů potvrdili.

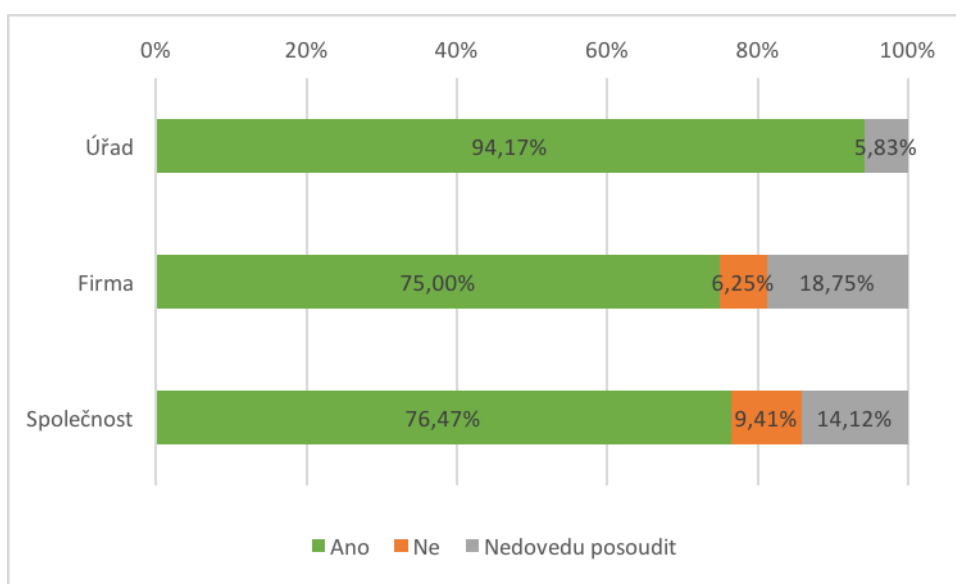
2. Připadáte si dostatečně seznámen/a s problematikou BOZP?

Tabulka 5 Seznámení s problematikou BOZP

	Úřad	Firma	Společnost
Ano	113	12	130
Ne	0	1	16
Nedovedu posoudit	7	3	24

Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Graf 4 Seznámení s problematikou BOZP



Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Účast na povinném školení o Bezpečnosti a ochraně byla ve všech subjektech stoprocentní, ale sto procent všech zaměstnanců už si nepřijde dostatečně seznámeno s touto problematikou. Část zaměstnanců v každém subjektu odpověděla, že nedovede posoudit. Z toho lze vyvodit, že tito zaměstnanci si nesou jisti, zda školení bylo dostatečné. Někteří ze zaměstnanců Firmy a Společnosti si potom dostatečně proškoleni nepřijdou.

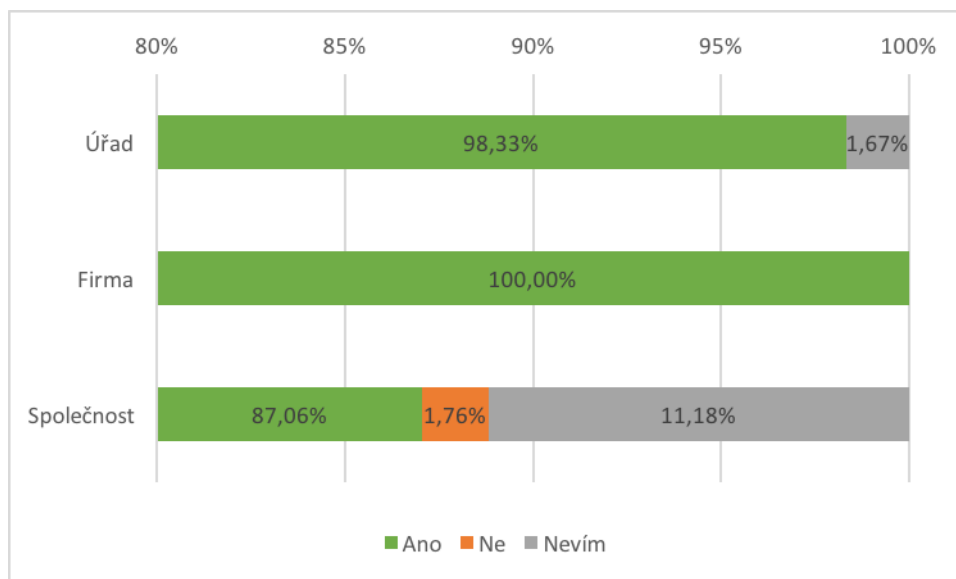
3. Byl/a jste seznámena s riziky, který výkon vaší práce přináší a jaká opatření byla pro snížení rizik přijata?

Tabulka 6 Seznámení s riziky při práci

	Úřad	Firma	Společnost
Ano	118	16	148
Ne	0	0	3
Nevím	2	0	19

Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Graf 5 Seznámení s riziky při práci



Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Součástí školení o bezpečnosti a ochraně zdraví, které musí všichni zaměstnanci absolvovat, má být kromě části věnované právní úpravě také seznámení s riziky, která může práce na pracovišti pro zaměstnance přinést a jaká opatření ohledně výskytu těchto rizik zaměstnavatel přijal. Rizika vyvstávající z pracovních činností respondentů ve všech subjektech jsou sice minimální, přesto pouze zaměstnanci Firmy odpověděli stoprocentně kladně. Necelá dvě procenta zaměstnanců Úřadu neví, v rámci Společnosti už je to procent jedenáct. A dokonce téměř dvě procenta z celkového počtu respondentů ve Společnosti odpovědělo záporně. To by ovšem neměla být pravda, vzhledem k stoprocentní kladné odpovědi na otázku ohledně absolvování školení o BOZP.

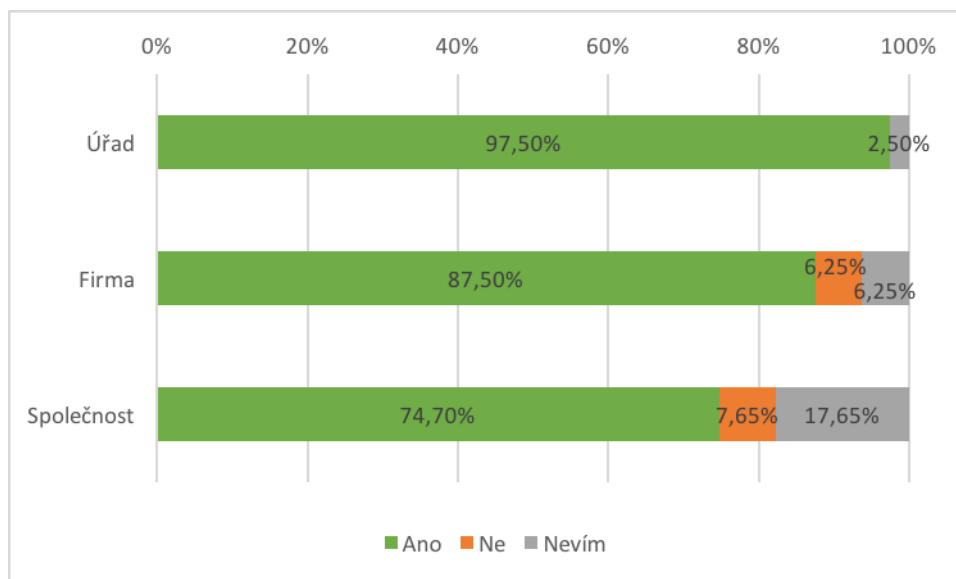
4. Zajišťuje pro vašeho zaměstnavatele problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci osoba odborně způsobilá?

Tabulka 7 Působení odborně způsobilé osoby

	Úřad	Firma	Společnost
Ano	117	14	127
Ne	0	1	13
Nevím	3	1	30

Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Graf 6 Působení odborně způsobilé osoby



Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

V rámci každého ze subjektů se o zajištění otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stará Osoba odborně způsobilá, která též o této problematice zaměstnance školí. Přesto šest procent z dotazovaných zaměstnanců Firmy a téměř osm procent zaměstnanců Společnosti odpovědělo, že pro jejich zaměstnavatele problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci osoba odborně způsobilá nezajišťuje. Vysoké procento kladných odpovědí od respondentů z úřadu bylo očekáváno vzhledem k tomu, že osoba odborně způsobilá v tomto případě sídlí přímo na pracovišti.

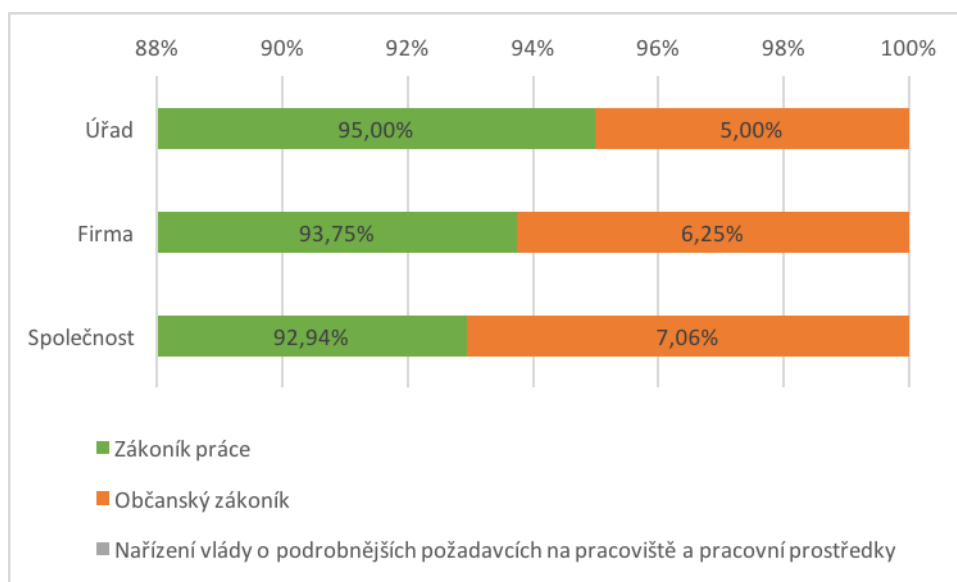
5. Kterým právním předpisem je zejména upravována oblast BOZP v České republice?

Tabulka 8 Právní předpisy v oblasti BOZP v České republice

	Úřad	Firma	Společnost
Zákoník práce	114	15	158
Občanský zákoník	6	1	12
Nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředky	0	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Graf 7 Právní předpisy v oblasti BOZP v České republice



Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Tato otázka byla první z řady otázek zaměřených konkrétně na problematiku Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které měly otestovat znalosti zaměstnanců v subjektech. Ve všech přes devadesát procent respondentů správně vybralo Zákoník práce jako právní předpis, který zejména upravuje oblast BOZP v České republice. Mezi 5-7 procenty respondentů zvolilo Občanský zákoník a nikdo nevybral nařízení vlády o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředky.

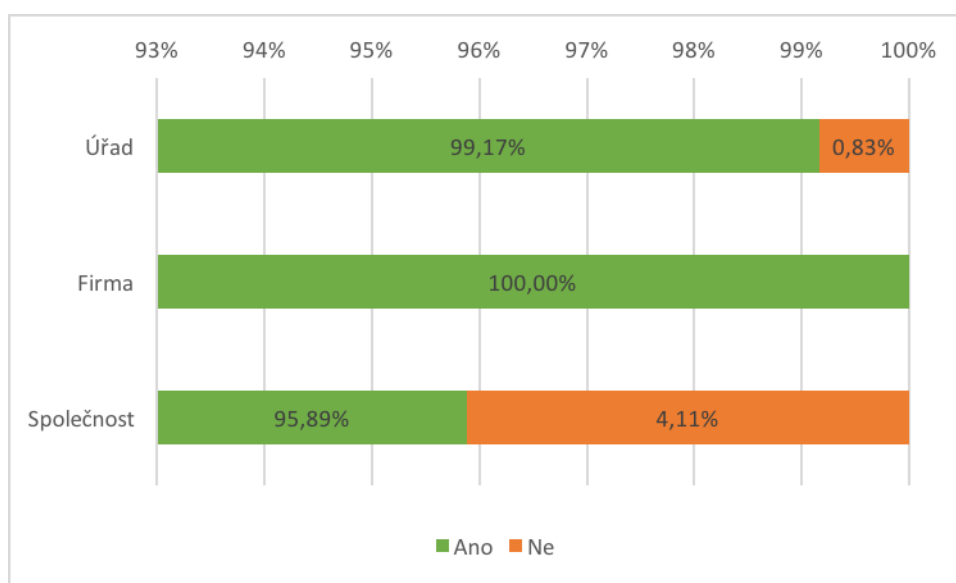
6. Víte, kde je v rámci vašeho pracoviště umístěna lékárníčka?

Tabulka 9 Umístění lékárníčky

	Úřad	Firma	Společnost
Ano	119	16	163
Ne	1	0	7

Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Graf 8 Umístění lékárníčky



Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Pouze v případě dotazovaných zaměstnanců Firmy všichni vědí, kde se v rámci prostorů pracoviště nachází lékárníčka. Necelé procento dotazovaných z Úřadu to neví, ve Společnosti šlo dokonce o 4 procenta dotazovaných, kteří na otázku, zda vědí, kde se v rámci jejich pracoviště nachází lékárníčka, odpověděli záporně.

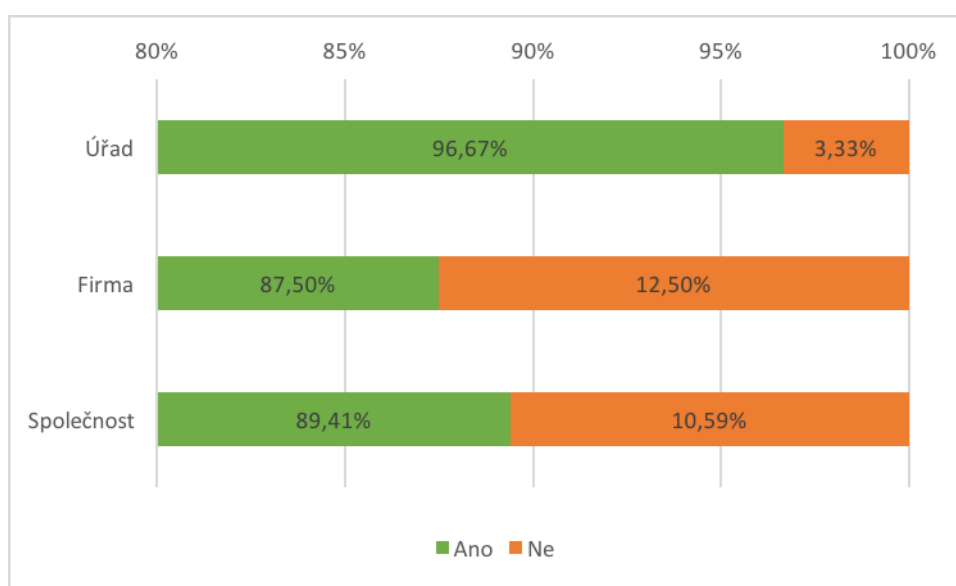
7. V případě, že by pro vás práce, kterou máte vykonávat mohla být nebezpečná, můžete ji odmítnout?

Tabulka 10 Odmítnutí nebezpečné práce

	Úřad	Firma	Společnost
Ano	116	14	152
Ne	4	2	18

Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Graf 9 Odmítnutí nebezpečné práce



Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Pokud se zaměstnanec důvodně domnívá, že je pro něj práce nebezpečná a mohla by vést k ohrožení jeho zdraví, má právo ji odmítnout. Z dotazovaných zaměstnanců na Úřadě to vědělo 97 %, ve Firmě 87,5 % a ve Společnosti téměř 90 %.

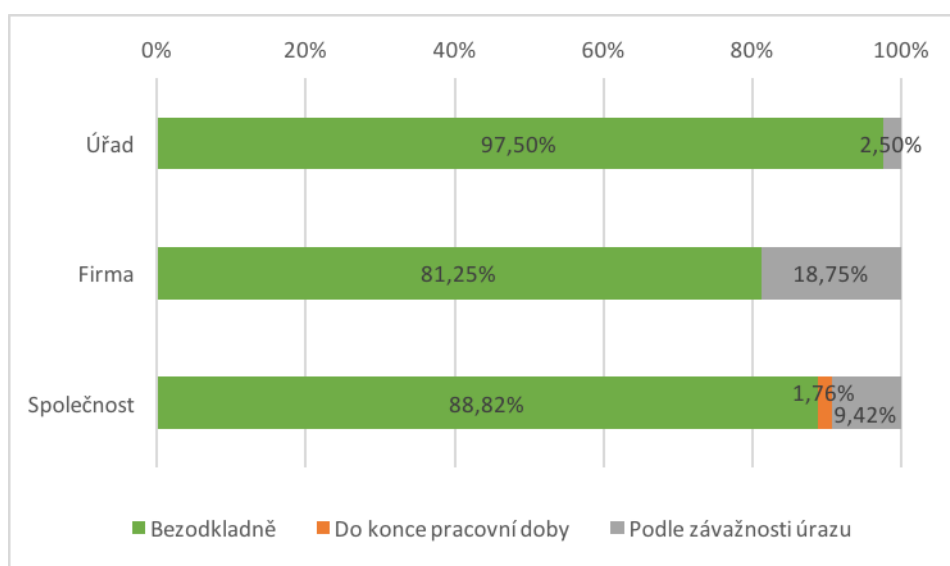
8. Kdy byste vedoucímu zaměstnanci nahlásil/a pracovní úraz?

Tabulka 11 Nahlášení pracovního úrazu

	Úřad	Firma	Společnost
Bezodkladně	117	13	151
Do konce pracovní doby	0	0	3
Podle závažnosti úrazu	3	3	16

Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Graf 10 Nahlášení pracovního úrazu



Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

V případě, že by se i přes veškerá opatření přihodil pracovní úraz, většina ze zaměstnanců ve všech subjektech by tuto nepříjemnou událost správně ohlásila vedoucímu zaměstnanci bezodkladně. Téměř 20% respondentů z Firmy by čas ohlášení řešilo podle závažnosti úrazu. Ve Společnosti tak odpovědělo necelých 10%, další dvě procenta respondentů by zde úraz ohlásila do konce pracovní doby.

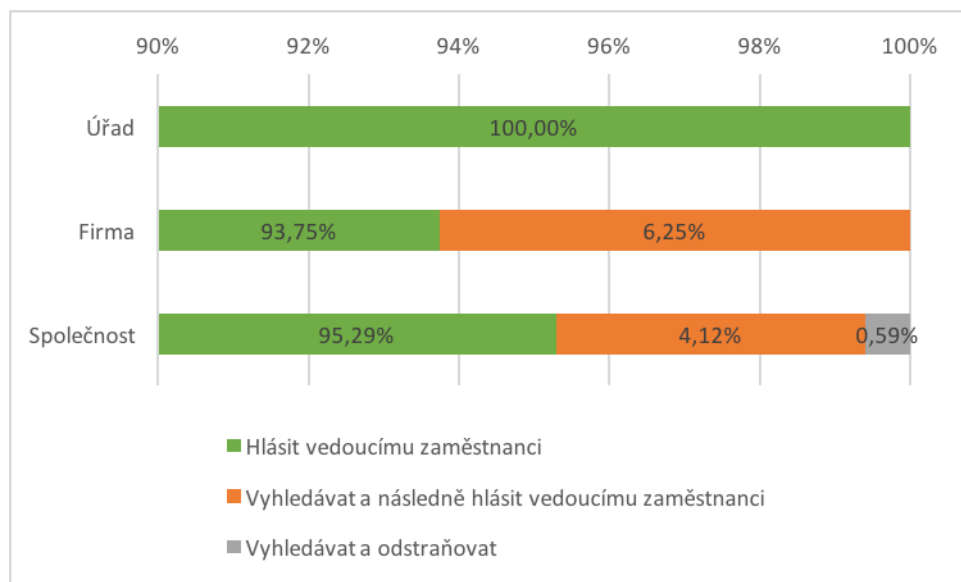
9. Zaměstnanec má povinnost závady na pracovišti...

Tabulka 12 Závady na pracovišti

	Úřad	Firma	Společnost
hlásit vedoucímu zaměstnanci	120	15	162
vyhledávat a následně hlásit vedoucímu zaměstnanci	0	1	7
vyhledávat a odstraňovat	0	0	1

Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Graf 11 Závady na pracovišti



Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Závady na pracovišti by správně vedoucímu zaměstnanci ohlásili všichni z respondentů Úřadu. Šest procent z dotazovaných zaměstnanců Firmy by závady aktivně vyhledávalo a následně je ohlásilo. Ve Společnosti by závady vyhledávaly čtyři procenta a necelé procento by závady dokonce odstraňovalo.

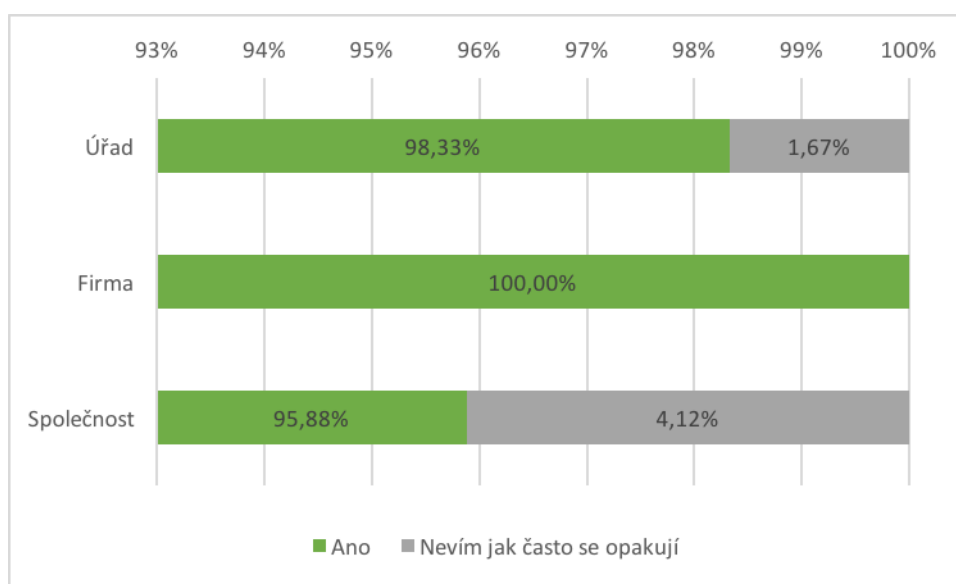
10. Půjde Vám frekvence opakování školení o BOZP dostatečná?

Tabulka 13 Frekvence opakování školení o BOZP

	Úřad	Firma	Společnost
Ano	118	16	163
Ne	0	0	0
Nevím jak často se opakují	2	0	7

Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Graf 12 Frekvence opakování školení o BOZP



Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Většina ze zaměstnanců ve všech subjektech odpověděla, že jim frekvence opakování školení BOZP přijde dostatečná. Ve všech třech případech jsou tato školení opakována každé dva roky. Dvě procenta respondentů z Úřadu a 4% respondentů ze Společnosti odpovědělo, že neví jak často se školení o Bezpečnosti a ochraně zdraví při práci opakují.

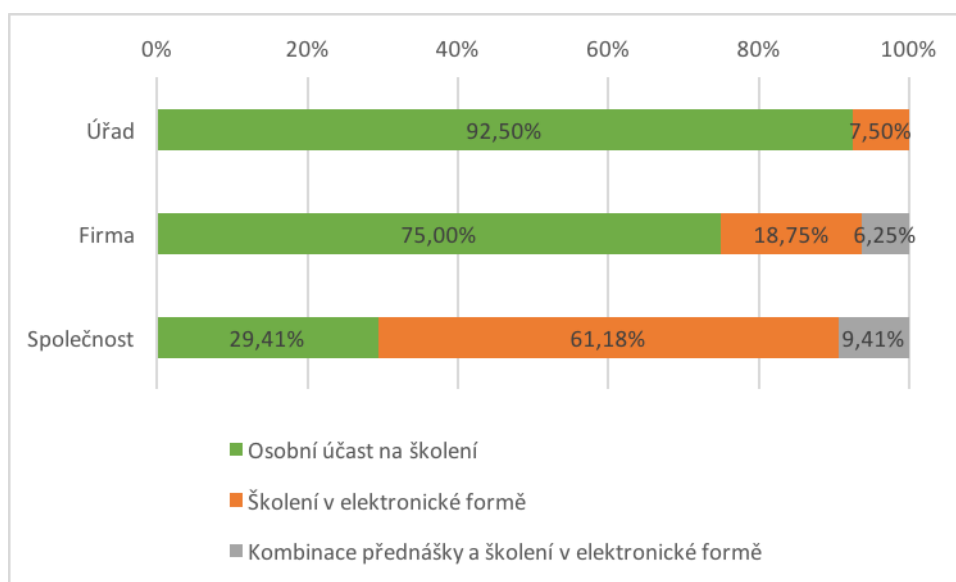
11. Jaké formě školení byste dal/a přednost

Tabulka 14 Preferovaná forma školení

	Úřad	Firma	Společnost
Osobní účast na školení	111	12	50
Školení v elektronické formě	9	3	104
Kombinace přednášky a školení v elektronické formě	0	1	16

Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Graf 13 Preferovaná forma školení



Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Školení na Úřadě probíhají formou přednášky a většina z respondent je s tím spokojena, pouze 7,5% by dala přednost školení v elektronické formě. Forma přednášky je využívání také ve Firmě, kde jde o preferovaný způsob 75% dotazovaných. Téměř 19% by raději školení absolvovalo formou e-learningu a šesti procentům by se zamlouvala kombinace. Elektronická forma je v kombinaci s přednáškou využívána ve Společnosti, ale vyhovuje to tak pouze 10% respondentů. Přes 60% by dalo přednost školení v elektronické formě, 30% potom osobní účasti na přednášce.

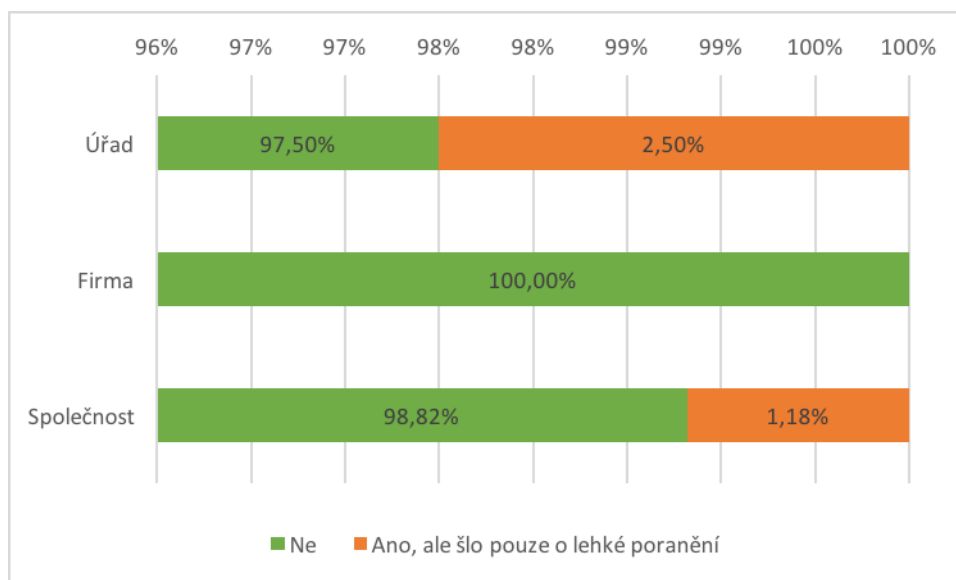
12. Stal se Vám během vykonávání práce pro aktuálního zaměstnavatele pracovní úraz?

Tabulka 15 Pracovní úrazy

	Úřad	Firma	Společnost
Ne	117	16	168
Ano, ale šlo pouze o lehké poranění	3	0	2
Ano a následovala pracovní neschopnost delší než tři dny	0	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

Graf 14 Pracovní úrazy



Zdroj: Vlastní zpracování dat získaných dotazníkovým šetřením

V případě všech tří subjektů byli dotazováni zaměstnanci, jejichž práce spadá do první kategorie a výskyt nepříznivých vlivů na zdraví tedy není pravděpodobný. Dal se tedy předpokládat nulový počet respondentů, kterým se přihodil pracovní úraz s následnou pracovní neschopností delší než tři dny. Třem ze 120 dotazových zaměstnanců Úřadu a dvěma ze stošedesáti dotazovaných zaměstnanců Společnosti se pracovní úraz v minulosti již přihodil. Ve všech případech šlo o lehké poranění a na vině byla nepozornost zaměstnanců.

5 Výsledky a diskuse

Ve všech třech zkoumaných subjektech je dle očekávání problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména školení a otázka rizik, řešena velice podobně. Zabývá se jí osoba odborně způsobilá, která mimo jiné zajišťuje povinné školení BOZP pro zaměstnance, která se v rámci subjektů opakují každé dva roky. Ta probíhají formu přednášky, v případě Úřadu zakončené testem, v případě Firmy pouze diskuzí a prostorem pro otázky a v rámci Společnosti je doplněná o e-learningový kurz s testem. Na otázku, zda si připadají dostatečně seznámeni s problematikou BOZP, odpovědělo kladně nejvíce zaměstnanců Úřadu. Je možné, že je to z důvodu osobní účasti zaměstnanců na přednášce a následného opakování testu, dokud výsledek není přijatelný. Dalším faktorem může být působení osoby odporně způsobilé přímo na konkrétním pracovišti. Zaměstnanci ji tedy osobně znají a mohou ji běžně potkávat na chodbách. Do Firmy osoba odborně způsobilá pravidelně dojíždí. Přesto si zde čtyři z dvanácti dotazovaných osob nepřipadají dostatečně seznámeny s problematikou BOZP nebo to nedokáží posoudit. Stálo by tedy za zvážení krátkého kontrolního testu na konci přednášky pro lepší ověření získaných znalostí. Ve Společnosti je předávání informací o BOZP kombinováno, přesto téměř 24% dotazovaných neodpovědělo kladně na otázku, zda si s touto problematikou připadají dostatečně seznámeni. Přednáška o BOZP probíhá v rámci dalších školení, která trvají den a půl a je zařazena do druhé půlky. Je tedy možné, že zaměstnanci obdrží velké množství nových informací najednou a pak se hůř soustředí na přednášku o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. To by měl vyvážit e-learningový kurz, který zaměstnanci mohou absolvovat částečně podle svých potřeb. Přesto by možná bylo vhodné zařadit přednášku o BOZP do první části všech školení, dokud zaměstnanci ještě nejsou zahlceni informacemi. Tomu nasvědčuje i více než deset procent odpovědí „Nevím.“ z řad zaměstnanců Společnosti na otázku, zda byli seznámeni s riziky a opařeními pro jejich snížení. Tyto informace jsou sdělovány právě na přednášce. Většina všech respondentů z Úřadu je se školením ve formě přednášky spokojena, část zaměstnanců Firmy by uvítala možnost školení v elektronické formě, tomu by dala přednost i většina respondentů ze Společnosti.

Obecně lze ale na základě dotazníkového šetření říci, že zaměstnanci všech subjektů mají o problematice BOZP poměrně dobrý přehled. Na praktické otázky v dotazníku odpovídali převážně správně. Vědí, který právní předpis zejména upravuje tuto problematiku, jak se zachovat v případě, že shledají zadanou práci nebezpečnou či pokud

dojde k pracovnímu úrazu. Vzhledem k nestejnému počtu dotazovaných zaměstnanců nelze jednotlivé subjekty v rámci správných odpovědí porovnat mezi sebou, můžeme ale konstatovat, že velmi dobře si vedli respondenti z Úřadu. Je pravděpodobné, že tomu pomáhá působení osoby odborně způsobilé přímo na pracovišti. Zaměstnanci ji tak mají možnost potkávat mnohem častěji, než je tomu v případě Společnosti a Firmy. To jim může nepřímo připomínat nutnost dodržování bezpečnostních opatření a také zapojení se do zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovišti.

Všichni respondenti vykonávají shodné pracovní činnosti, otázka rizik je tedy řešena v podstatě stejně a pro jejich snížení se podnikají stejná opatření napříč všemi subjekty. Vzhledem k tomu, že je práce zařazena do první kategorie a výskyt nepříznivých vlivů je velice nepravděpodobný, je zachování bezpečnosti závislé především na opatrnosti zaměstnanců a dodržování správných pracovních postupů. To potvrzují i odpovědi na otázku ohledně pracovních úrazů. Z celkového počtu 306 respondentů se pěti stal během výkonu pracovních činností pro aktuálního zaměstnavatele pracovní úraz, ale šlo pouze o lehké poranění bez následné pracovní neschopnosti. Zranění byli tři zaměstnanci Úřadu a dva zaměstnanci Společnosti. Šlo o podvrknutý kotník při chůzi, naražení po pádu z manipulačních schůdků, požití čisticího prostředku z nesprávně označené lahve a dvakrát pohmoždění po přivření ruky. Ve všech pěti případech šlo úrazu předejít větší opatrností zaměstnanců a dodržováním daných pracovních postupů či požadavků.

6 Závěr

V teoretické části diplomové práce byla věnována pozornost historickému vývoji bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na které navázalo její aktuální pojetí. Zaměstnavatelé si velmi brzy uvědomili, že zaměstnanec neschopný práce pro ně představuje spíše přítěž. Snahy o zajištění bezpečnosti pro zaměstnance se objevovaly již ve starověkém Egyptě či Řecku a Římě. V průběhu let došlo ke zformulování této problematiky do řady právních předpisů, přesto nelze říci, že by bylo jasně dáno, jak přesně k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovišti přistupovat. Je nutné vždy postupovat podle potřeb konkrétního subjektu a vycházet při tom mimo jiné z práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů, kterým je věnována další část práce. Zaměstnanci se na zajištění BOZP podílejí společně se zaměstnavatelem, musí ale být dostatečně proškoleni. Školení je předpokladem pro to, aby zaměstnanec mohl začít vykonávat pracovní činnosti, ale jeho forma záleží na zaměstnavateli. Ten také rozhoduje o tom jak se budou vyhodnocovat rizika a do jaké míry jsou nebo nejsou přijatelná. I přes veškerá školení a přijatá opatření k minimalizaci rizik je nutná dostatečná opatrnost a dodržování postupů ze strany zaměstnanců. Někteří otázku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci neberou příliš vážně, zejména pokud výskyt nepříznivých vlivů na zdraví není příliš pravděpodobný a zbytečně riskují.

Praktická část je věnována bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v konkrétních subjektech. Vybrány byly subjekty, kde zaměstnanci vykonávají srovnatelné pracovní činnosti, ale zkoumané subjekty se liší strukturou, počtem zaměstnanců i oblastí ve které pracují. Vzhledem k tomu, že není přesně definováno jakým způsobem ji zajišťovat, je možné, aby tři zaměstnanci vykonávali stejnou práci pro tři různé zaměstnavatele a otázka BOZP byla ve všech případech řešena jinak. K bezpečnosti a ochraně zdraví je ale v rámci zkoumaných subjektů přistupováno podobně. Zejména otázku vyhledávání a minimalizace rizik na jednotlivých pracovištích řeší subjekty shodně. Lehké rozdíly jsou ve způsobu jakým se zaměstnanci o problematice BOZP školí. Je pravděpodobné, že tomu tak je vzhledem k počtu zaměstnanců. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je ve všech třech subjektech zajišťována s ohledem na právní předpisy České republiky a prostředí pracovišť je uzpůsobeno a označeno tak, aby se co nejvíce předcházelo možným úrazům. Zaměstnanci jsou řádně a pravidelně o této problematice školeni. Z dotazníkového šetření vyplývá, že respondenti ze všech subjektů mají dobré povědomí v rámci BOZP.

Vedle dostatečných znalostí je ale také velmi důležité dodržovat pracovní postupy a hlavně být ochotný pracovat bezpečně, protože na zajištění bezpečnosti ochrany a zdraví při práci se kromě zaměstnavatele a státu musí podílet samotní zaměstnanci. Tím spíše, že se neustále prodlužuje věk populace a zvyšuje se index závislosti starých neboli šedé zatížení, který vyjadřuje poměr postproduktivní ekonomické generace (starší 65 let) k produktivní ekonomické generaci (15 – 64 let). To by mohlo mimo jiné ovlivnit rozhodnutí setrvat v zaměstnání i po dosažení důchodového věku. Je tedy velice žádoucí starat se o své zdraví, dodržovat bezpečnostní předpisy a pracovní postupy a zbytečně při vykonávání pracovních činností neriskovat.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd., C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0

BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. Zákoník práce: komentář. C.H.Beck, 2015. 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8

ČERMÁK, J. Bezpečnost práce, Eurounion, 1999. 356 s. ISBN 80-85858-79-7

DANDOVÁ, E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích [2.vyd.], ASPI, 2008. 138 s. ISBN 978-80-7357-374-4

DANDOVÁ, E. Evidence pracovních úrazů – nařízení vlády č. 201/2010 Sb. Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011. 79s. ISBN 978-80-7357-654-7

JANÁKOVÁ, A. Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. 5. vyd. Olomouc : ANAG, 2011. 504 s. ISBN 978-80-7263-685-3

NEUGEBAUER, T. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP. Wolter Kluwer ČR.a.s., 2016. 377 s. ISBN 978-80-7552-106-4

NEUGEBAUER, T. Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik. Wolter Kluwer ČR a.s., 2014. 88 s. ISBN 978-80-7478-454-5

ŠENK, Z. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS, Anag, 2012. 311 s. ISBN 978-80-7263-737-9

ŠENK, Z. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve státní správě a samosprávě. ANAG, 2015. 214s. ISBN 978-80-7263-953-3

ŠUBRT, B. – TUČEK, M. Pracovnělékařské služby : povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. Anag, 2015. 351 s. ISBN 978-80-7263-944-1

VALA, J. Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích. Wolters Kluwer ČR a.s., 2016. 243 s. ISBN 978-80-7552-109-5

VEBER, J. – PINCOVÁ, E. Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Praha: Professsional Publishing, 2008. ISBN 978-80-86946- 467

Právní předpisy

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní

Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů

Nářízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky

Nářízení vlády č. 201/2010 Sb.

Vyhláška č. 180/2015 Sb.

Internetové zdroje

Český Focal Point pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci [online]. 2017 Dostupné z: <http://www.ceskyfocalpoint.cz/>

Eurostat [online]. 2017 Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci [online]. 2017 Dostupné z: <https://osha.europa.eu/>

NAPO [online]. 2017 Dostupné z: <https://www.napofilm.net/>

Oborový portál pro BOZP [online]. 2017 Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/>

Státní úřad inspekce práce [online]. 2017 Dostupné z: <http://www.suip.cz/>

8 Přílohy

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Záznam o úrazu

Příloha č. 1 Záznam o úrazu

Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

VZOR ZÁZNAM O ÚRAZU

- smrtelném
 s hospitalizací delší než 5 dnů
 ostatním

Evidenční číslo záznamu^{a)}:

Evidenční číslo zaměstnavatele^{b)}:

A. Údaje o zaměstnavateli, u kterého je úrazem postižený zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu

1. IČO: Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Předmět podnikání (CZ-NACE), v jehož rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo ^{c)} :
	4. Bylo místo úrazu pravidelným pracovištěm úrazem postiženého zaměstnance? <input type="checkbox"/> Ano <input type="checkbox"/> Ne

B. Údaje o zaměstnavateli, u kterého k úrazu došlo (pokud se nejedná o zaměstnavatele uvedeného v části A záznamu):

1. IČO: Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Předmět podnikání (CZ-NACE), v jehož rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo ^{c)} :

C. Údaje o úrazem postiženém zaměstnanci

1. Jméno:	Pohlaví: <input type="checkbox"/> Muž <input type="checkbox"/> Žena
2. Datum narození:	3. Státní občanství:
4. Druh práce (KZAM):	5. Činnost, při které k úrazu došlo ^{d)} :
6. Délka trvání základního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele roků: měsíců:	
7. Úrazem postižený je	<input type="checkbox"/> zaměstnanec v pracovním poměru <input type="checkbox"/> zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr <input type="checkbox"/> osoba vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (§ 12 zákona č. 309/2006 Sb.) <input type="checkbox"/> zaměstnanec agentury práce nebo dočasně přidělený

9. Popis úrazového děje, rozvedení popisu místa, příčin a okolností, za nichž došlo k úrazu. (V případě potřeby připojte další list).

	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>																

10. Uveďte, jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým, pokud bylo jejich porušení do doby odeslání záznamu zjištěno. (V případě potřeby připojte další list)⁹⁾.

--

11. Opatření přijatá k zabránění opakování pracovního úrazu:

--

E. Vyjádření úrazem postiženého zaměstnance a svědků úrazu

--

Úrazem postižený zaměstnanec	_____
	datum, jméno a podpis
Svědci	_____
	datum, jméno a podpis

	datum, jméno a podpis
Zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci ^{g)}	_____
	datum, jméno a podpis
Zástupce odborové organizace ^{g)}	_____
	datum, jméno a podpis
Za zaměstnavatele ^{g)}	_____
	datum, jméno a podpis
	pracovní zařazení:

a) Vyplní orgán inspekce práce, popřípadě orgán báňské správy.

b) Vyplní zaměstnavatel.

c) Uvede se typ pracoviště, pracovní plochy nebo lokality, kde byl úrazem postižený zaměstnanec přítomen nebo pracoval těsně před úrazem, a kde došlo k úrazu, například průmyslová plocha,

stavební plocha, zemědělská nebo lesní plocha, zdravotnické zařízení terciární sféra – úřad.

d) Činností se rozumí hlavní typ práce s určitou délkou trvání, kterou úrazem postižený zaměstnanec vykonával v čase, kdy k úrazu došlo, například svařování plamenem. Nejedná se o konkrétní úkon, například zapálení hořáku při svařování plamenem.

e) Uvede se následek zranění, například zlomenina, řezné poranění, traumatická amputace, pohmoždění, popálení, otrava, utonutí.

f) Porušení předpisů se týká jak předpisů právních, tak i ostatních a konkrétních pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, daných zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizeni ve smyslu § 349 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Předpisy se rozumí předpisy na ochranu

života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavými, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

g) V případě, že některá z osob, které záznam o úrazu podepisují, chce podat vyjádření, učiní tak na zvláštním listě, který se k záznamu o úrazu připojí.